EL TRABAJO EN EQUIPO:

Una competencia a desarrollar en la Educación del Siglo XXI.

Estudio de casos

Ruby María RIASCOS RIASCOS
Autora -Editora

EL TRABAJO EN EQUIPO:

Una competencia a desarrollar en la Educación del Siglo XXI.

Estudio de casos

Libro dirigido a la formación de etnoeducadores

RIASCOS RIASCOS, Ruby María

2015

PRIMERA EDICIÓN-2015

RIASCOS RIASCOS, Ruby María
(2015). *El trabajo en equipo: una competencia de la educación del Siglo XXI*. *Estudio de Casos*.
López de Micay Cauca, Cauca Colombia. P, 88. ISBN

Diseño de Carátula
Arlex Alberto Riascos Valencia

Taller de Impresión
Impresión y Encuadernación Canela

Fotografías originales
Ruby María Riascos Riascos

Textos originales
Ruby María Riascos Riascos

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra
-incluido el diseño tipográfico o de portada, -sea cual fuere el medio-
electrónico o manual sin el consentimiento del autor.

@ Derechos de Autor.
Realizados los depósitos legales

Agradezco sus comentarios y sugerencias
E-mail: escritores_fip@hotmail.com

Autor -Editor
ISBN
Impreso: Taller Editorial Gráficas Jotaeme
Popayán, Cauca, Colombia.
Octubre 5 de 2015

SINCERO AGRADECIMIENTO

A mis compañeros de trabajo por el aporte
y acompañamiento que me brindaron.
A los padres de familia y a los niños y niñas
que participaron en la propuesta.
A todos ellos mis sinceros agradecimientos por ser
un faro de luz para la creación de la presente obra.

Le DEDICO es obra a:

A mis hijos, quienes día a día me inspiran en el trasegar por la vida y son la mayor motivación para mi formación personal y profesional.

A mi familia, quienes desinteresadamente me brindan su apoyo y voz de aliento en cada paso que doy en mi proyecto de vida.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN 11
OBJETIVOS 12

CAPÍTULO I
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO **13**

CAPÍTULO II
OBSERVACIÓN DEL PROBLEMA **20**

CAPÍTULO III
ESTUDIO DE CASOS **28**

CAPÍTULO IV
RESULTADOS ALCANZADOS **35**

CAPÍTULO V
APORTES DEL ESTUDIOS DE CASO A LA ESCUELA DEL SIGLO XXI **59**

Listado de Referentes **69**

APÉNDICE
Recomendaciones para el Trabajo en Equipo. 70
Cuento de Tolerancia. 72
Expresiones Culturales del Pacífico 75

GLOSARIO **77**

INTRODUCCIÓN

El libro titulado "EL TRABAJO EN EQUIPO: una competencia a desarrollar en la Educación del Siglo XXI", parte de experiencias previas que se realizaron en varias comunidades de la ribera del río Micay al relacionar la práctica de talleres psicosociales y los resultados de aprendizaje de los niños y niñas en sus respectivas escuelas; cómo ellos lograron mejorar sus comportamientos, construir tejido social y mejorar la adquisición de conocimientos al compartir a través del trabajo en equipo**.**

En la experiencia fue muy importante destacar cómo la responsabilidad que asumía cada niño o niña con su grupo se reflejaba en las tareas que se dejaban para cada encuentro. La estrategia desarrollada fue complementada con visitas domiciliarias que permitieron acercar a los padres de familia, quienes al final se integraron completamente a la propuesta.

Sabemos que uno de los graves problemas de los colombianos para ser competitivos es la falta de aplicación de estrategias colaborativas y cooperativas, por consiguiente, el **trabajo en equipo** es fundamental en la formación de ciudadanos del Siglo XXI. En la experiencia pedagógica no sólo se logró integrar a los niños y niñas de diferentes edades, a los padres de familia, sino también a la comunidad. Es de acotar que los valores se construyen en la familia, se fortalecen en la escuela y se reflejan en la comunidad o en la ciudad.

El punto central de convivencia, responsabilidad, trabajo en equipo, se inicia con la construcción de una huerta. De igual manera, el trabajo pedagógico es reforzado con talleres y actividades lúdicas con encuentros semanales, actividades de monitoreo y evaluación. Uno de los graves errores que comenten los educadores es no crear el clima para el aprendizaje e inician sus actividades sin conocer a sus estudiantes, poco y nada les interesa sus problemas, sus dificultades, sus habilidades. En otras palabras, es una educación deshumanizada. Esta experiencia les puede servir a muchos educadores para que desarrollen actividades cotidianas con pedagogías flexibles, desescolarizadas, muy productivas y sin deserción.

El libro se estructuró en cinco capítulos, a saber:

CAPÍTULO I. Conocimiento del entorno.
CAPÍTULO II. Observación del problema.
CAPÍTULO III. Análisis de casos.
CAPÍTULO IV. Resultados alcanzados.
CAPTÍULO V. Aportes del estudio de casos a la pedagogía.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las buenas relaciones mediante el trabajo en equipo para que los estudiantes logren una mejor convivencia basada en los valores ciudadanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar al lector sobre el contexto donde se realiza el estudio de casos a partir del Trabajo en Equipo.
- A partir de la investigación cuantitativa mediante la Técnica de Observación directa del contexto identificar los principales problemas que afectan la convivencia escolar, el debilitamiento de valores y la armonía que coadyuvan a generar tejido social.
- Mediante visitas domiciliarias analizar las causas de los problemas que afectan la convivencia escolar y el Trabajo en Equipo.
- A partir de la cotidianidad de la escuela y de la comunidad invitar a los educandos a valorar el trabajo en equipo mediante algunas actividades en la huerta escolar.
- Guiar a los educandos a participar activamente en las prácticas en equipo mediante las estrategias de aprendizaje colaborativo y cooperativo, a la vez que se fortalecen los valores democráticos.
- Reconocer sus fortalezas y debilidades para aportar ideas concretas en una actividad colectiva que requiere una estrategia de Trabajo en Equipo.
- Concientizar a los educando sobre la responsabilidad y respeto que deben asumir con respecto a los demás miembros de los equipos o colectivos sociales.

CAPÍTULO I.

CONOCIMIENTO DEL ENTORNO

CAPÍTULO I.

CONOCIMIENTO DEL ENTORNO

La Investigación Cualitativa estudia
la realidad en su contexto natural, tal
y como sucede, intentando sacar sentido de,
o interpretar los fenómenos de acuerdo con los
significados que tienen para las personas implicadas."
(Rodríguez, Gómez. Gil, Flórez: 1996: p, 32).

PALABRAS CLAVE: ***selva húmeda tropical, fauna, flora, guagua, seguridad alimentaria.***

Resumen: el Capítulo permite ubicar al lector en el contexto geográfico donde se desarrolla la investigación cualitativa, la población objeto, los escenarios productivo, educativo, la vivienda y la calidad de vida de sus habitantes.

1.1 LÍMITES GEOGRÁFICOS

A partir del Documento Plan de Desarrollo del municipio de López de Micay (2012) y mi experiencia como maestra años en la vereda Valentín, invito a que los educandos conozcan los límites de su comunidad, no desde el tablero, sino desde los entornos reales y los conocimientos ancestrales; puedo decir que es una vereda del municipio de López de Micay en el departamento del Cauca, en la costa pacífica. Sus límites son:

- Al norte con la desembocadura del río Sigüí.
- Al sur con la vereda Cacahual.
- Al oriente con tierras del corregimiento del Playón Sigüí.
- Al occidente con la cabecera municipal.

Es una región con mucha vegetación, rica en fauna y flora, su topografía es variada, onduladas lomas de presiones y terrenos quebrados.

1.2 CLIMA, FLORA Y FAUNA

El clima es de selva tropical húmedo, oscila entre los 28°C a 35°C, con lluvias permanentes que generan bastante erosión. En la zona se encuentran animales salvajes: hay varias especies de aves, de peces y en tierra se encuentra el tigrillo, el venado, la guagua, el guatín y el jaguar. También, animales domésticos: cerdos, aves de corral como gallinas y patos. El ganado vacuno es muy escaso y los caballos no existen.

La flora es abundante, cuenta con muchas especies de árboles maderables, frutas y flores exóticas, hierbas medicinales. La exuberante vegetación de años atrás se ha visto bastante afectada por la presencia descontrolada de retroexcavadoras que contaminan las aguas con mercurio y otros químicos. La presencia de colonos antioqueños que por la fuerza están cambiando la vocación de las comunidades con la siembra exagerada de cultivos de uso ilícito. Estas dos situaciones, más la presencia de grupos armados ilegales, están afectando totalmente la flora del Pacífico.

La economía está basada en la agricultura, la minería, corte madera y la pesca. La minería, se hace por varias formas: se extrae el oro y platino por medio del mazamorreo que es el método tradicional (con pala, barretón y barra se hace un hoyo en la tierra, se saca toda hasta llegar al venero donde está el oro, allí se usa el amocafre y las bateas para lavar en un mate, se echa el mineral o la producción. También se extrae el mineral con máquinas, el monitor, la draga y retroexcavadoras.

1.3 SEGURIDAD ALIMENTARIA

Los productos que más se cultivan son: el banano, el plátano, la papa china, la caña mielera, el chontaduro, la palma de coco y la palma africana. En la actualidad se está haciendo diversificación hacia el cultivo de cacao. Estos productos se comercializan de manera interna para el sostenimiento familiar. La producción a gran escala es mínima por lo enormes costos de desplazamiento hasta el puerto de Buenaventura.

En cuanto a la pesca, ésta es de poca producción y normalmente se hace de manera artesanal para el sustento de las familias. En la época de subienda se consigue en cantidades y se vende. Los peces más comunes son: el nicuro, la sabaleta, el sábalo, el guacuco, la sardina, la mojarra, el barbudo, el cubo y el camarón.

En las escuelas se cuenta con el servicio de restaurante escolar del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF-, que tiene una dieta balanceada con alimentos: constructores, protectores y energéticos.

1.4 DESPLAZAMIENTO FORZADO

. En el año 2009 frente a un desplazamiento colectivo por enfrentamientos de grupos armados tuvimos que desplazarnos a la zona urbana. Los educadores nos organizamos de tal manera que los niños no sufrieron demasiado; muchas entidades en cabeza de Acción Social de la Presidencia de la República y otras organizaciones –ONG- nos prestaron mucha ayuda en alimentación, salud corporal y mental, vivienda y educación. En el año 2011, las familias desplazadas retornaron a la comunidad de Valentín, quienes tomaron esa decisión crearon un caserío aparte para canalizar recursos y hacer gestión se servicios públicos. Fue así como comenzó a llegar la energía eléctrica a varios asentamientos afrocolombianos que en pleno Siglo XXI no contábamos con este servicio.

1.5 POBLACIÓN, PRODUCCIÓN DE MADERA Y VIVIENDA.

Como en todo el Pacífico colombiano todos los municipios cuentan con un 95 a 99% de población afrocolombiana. Se caracterizan porque son personas pacíficas, afectivas, trabajadoras, hospitalarias y cariñosas. La población de la vereda de Valentín tiene aproximadamente 300 habitantes.

Los medios de producción se dan por la tala de bosques maderables, la minería, la agricultura y la pesca. Los árboles maderables de la región son: chachajo, cedro, laurel, jigua, plátano pantano, chanú, tangare, joroba, aceite de mario, iguano, peinemono, sinde, cuangare, anime, entre otros. Se utilizan en la construcción de viviendas, ebanistería para hacer diferentes tipos de muebles, elaboración de lanchas, canoas, canaletes. Otros árboles maderables de menor importancia son utilizados como combustibles, es decir, como leña para los fogones.

Las viviendas en su mayoría son construidas a base de madera y techo de zinc, son amplias (8 metros de frente por 15 metros de fondo), cuenta con sala, varias habitaciones (según el número de personas que la habitan), cocina, comedor, baño y azoteas donde realizan el lavado de ropas y platos. Poseen tanques grandes para recoger el agua para el consumo de la familia. Algunas familias son muy numerosas, pero las parejas de jóvenes tienen 2 o 3 hijos. Las viviendas las hacen altas para evitar que suban animales que causen daño. Unas pocas casas tienen el piso a ras de tierra hecho en cemento y los baños desaguan a pozos sépticos.

1.6 SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

Los habitantes de la zona son muy saludables. Se presentan casos graves esporádicamente, más que todo por picadura de serpientes. Por lo general, enfermedades leves como gripe, luxaciones, tos, dolores de cabeza, entre otros males, son tratados con hierbas medicinales. Cuando se trata de enfermedades graves, se va al centro médico de la cabecera.

La seguridad social tiene muy baja cobertura, inclusive ni existe en personas que no sean empleadas del Estado. La salud subsidiada tiene una cobertura del 100% a través del SISBEN. Sin embargo, la distancia a los centros de salud y el costo de desplazamiento hace que este servicio no responda a las necesidades de cada comunidad.

El Programa de Atención Integral a la Primera Infancia o política de "Cero a Siempre" del actual gobierno, llega a través de un operador, con grandes debilidades: no entregan los recursos, los materiales son de muy mala calidad, las dotaciones son incompletas. Los educadores vinculados al programa no pueden decir nada porque les cancelan los contratos, muchos de ellos tienen que invertir su salario en las necesidades del programa – porque este mal operador no los cubre. Hay cantidad de quejas en la fiscalía y no prosperan. Los complementos alimentarios los entregan incompletos y no corresponden a los lineamientos del programa.

1.7 EDUCACIÓN

La comunidad tiene un servicio educativo desde cero años hasta los 4 años con los Hogares de Bienestar y a partir de los cinco años los niveles de educación pre-escolar, básica primaria, básica secundaria y la educación media dada la cercanía con la cabecera municipal. La distancia de los hogares al centro educativo oscila entre un kilómetro y cinco kilómetros que deben recorrer todos los días los educandos.

La dotación e infraestructura del centro educativo San Valentín es mínima, cuenta con muy pocos espacios y otros que debido a las necesidades la comunidad ha ido construyendo con materiales del medio. El programa *Computadores para* educar que impulsó el Gobierno Nacional, llegó con muchas debilidades entre ellas: equipos totalmente obsoletos, muchos de ellos ni siquiera encienden. Estos equipos son una falacia para los educandos que se sienten engañados al no poder hacer uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación de manera oportuna. Ese programa fue un absoluto fracaso, con mucho derroche de dinero que no se sabe a dónde fue a parar, porque lo único que llegó a la escuela fue basura tecnológica

1.7 CONSTUMBRES Y HABITOS

La comunidad sigue utilizando como estrategia de etnodesarrollo, la *mano cambiada* para realizar trabajos como rocería de maíz, construcción de casas fincas. Esta estrategia comunitaria consiste en realizar trabajos colectivos como siembras o cosechas entre vecinos como respuesta a la falta de circulación del dinero. Estas relaciones económicas son muy importantes para entender el Trabajo en Equipo. EL investigador Eduardo Restrepo en su Tesis *Economía y simbolismo en el "Pacífico negro*" (1996) incorpora el termino *cambio de mano, "*el cambio de mano implica un acuerdo donde una persona o personas laboran para otra u otras, y éste o estos últimos devuelven en la misma proporción de tiempo con su trabajo a aquel o a los primeros. Así, si entre los hombres A y B se establece una relación de este tipo, el trabajo efectuado por el hombre B en una actividad que beneficia a un hombre A durante X días es devuelta por el hombre A en los mismos x días, ya sea en la misma actividad o en otra que solicite un hombre B a cambio." (1996: p, 173). En colectividades se puede utilizar en grupos de seis integrantes que rotan una semana de trabajo, la cual se ve reinvertida en su mismo tiempo. El beneficiario debe garantizar al menos el almuerzo de los trabajadores. Estas prácticas se utilizan normalmente en la rocerías, en las siembras y en las cosechas; hay que anotar que la organización de los equipos de trabajo con mano cambiada no son excluyentes tienen su asiento en la amistad y confianza para garantizar la devolución del trabajo en el tiempo y en la productividad. "El propósito del cambio de mano es hacer posible o facilitar aquellas prácticas que demandan la concentración de fuerza de trabajo" (Restrepo: 1996: p, 168). El tipo de trueque en el trabajo también se hace cuando las tareas exigen bastante fuerza o tienen cierto grado de dificultad.

Otro ejercicio comunitario que brinda elementos para aprender a trabajar en equipo es *La minga;* la cual se utiliza más en actividades comunitarias o cuando hay que ayudar a una persona sola o enferma. Su convocatoria también se hace para la construcción de la vivienda de una nueva pareja de la comunidad, para trabajos en el mejoramiento de los caminos, construcción o mantenimiento de escuelas, centros de salud o casa de la comunidad. *La minga* es una institución creada por los grupos indígenas ancestrales que ha sido copiado en las comunidades negras. "La minga consiste en que un grupo de trabajo se establece con el propósito de efectuar una tarea específica al servicio de alguien —individuo o colectivo— que, a cambio, ofrece abundante comida, bebida y, no en pocas ocasiones, después de finalizada la labor, una fiesta donde participan quienes trabajaron en la minga" (Restrepo: 1996: p, 171).

> *En la minga se realizan actividades como la socola (limpiar el monte) para la siembra de colino, la tumba (destapar el monte para sembrar arroz o maíz), rozar (limpiar) las cosechas [...] Por lo general la minga se programa con unos días de anticipación para que las personas no se comprometan con otra labor; quien programa una minga riega la voz en el caserío y cuando necesita mucho personal invita a personas de otros caseríos. Dependiendo del tamaño de los cultivos varía el número de personas que se comprometen, puede oscilar entre 30 y 60 personas. Los dueños de la finca compran viche (bebida común en esta región hecha de caña); a veces se mata marrano dependiendo de la condición del dueño de la finca; el almuerzo siempre incluye carne, casi siempre de marrano y también se prepara guarapo. La dueña de la minga junto con otras mujeres se encargan de preparar los alimentos en el lugar donde se realiza la minga. Después de la jornada que puede durar uno o dos días se baila y se sigue bebiendo." (Betancur y Gómez,1995:117-118). Tomado de Retrepo (1996: ,p171).*

La minga se utiliza para trabajo comunitario que beneficia a todas las familias, por tanto, no hay remuneración. Es muy mal visto y es objeto de recriminación si alguien falta a la minga; en ese caso debe enviar su reemplazo; previamente se han realizado reuniones para socializar las tareas que se van a emprender y se conforman los diferentes grupos para lograr el mayor rendimiento.

CAPÍTULO II.

OBSERVACIÓN DEL PROBLEMA

CAPÍTULO II.

OBSERVACIÓN DEL PROBLEMA

Ante una dificultad problemática de posible investigación,
hay que asumir una actitud objetiva y tomarse el tiempo
suficiente para entender y comprender la complejidad
de la dificultad conociendo el contexto o circunstancia
en la cual aparece la dificultad.
Así se puede llegar a determinar los factores de la realidad del
problema y así describir y formular adecuadamente el problema.
Alberdi, Javier

PALABRAS CLAVE: ***pensamiento colectivo, familia, deshumanización,***

Resumen: *Para comprender el tejido social afrocolombiano, hay que entender su luchas históricas, la ocupación del territorio, el papel de la familia que crea un modelo educativo propio a partir de la tradición oral. Formar a los educandos en pensamiento colectivo debe ser una de las principales tareas dentro de los procesos organizativos que estamos desarrollando para buscar las reivindicaciones sociales que nos han sido negadas por siglos.*

2.1 PROBLEMATIZACIÓN

Como educadora he podido observar durante varios años que existe mucha apatía por parte de mis estudiantes para realizar trabajos en equipo. Es cierto que las distancias entre las familias son bastante grandes, por ese motivo siempre he tratado de aprovechar al máximo el tiempo en la escuela. Inclusive extiendo la jornada laboral para que los educandos puedan hacer sus tareas y actividades académicas del siguiente día, brindándoles el acompañamiento necesario. Por tal razón, decidí investigar el problema y buscar estrategias de solución. Tomé como población objetivo a mis educandos de educación básica primaria de la Escuela Rural Mixta de Valentín, municipio de López de Micay.

Al tratar de preguntarme por qué razón a las comunidades afrocolombianas le es tan difícil pensar y actuar en colectivo, recurrí a una ponencia (Polanco: 2011) que fue presentada en un evento afrocolombiano que precisamente trataba el individualismo arraigado que se da en nuestras comunidades. Para justificar el alcance de mi investigación retomo algunos párrafos para darle profundidad al tema:

DEL PENSAMIENTO INDIVIDUALISTA AL PENSAMIENTO COLECTIVO.

Cuando los europeos en especial los portugueses y holandeses iniciaron con la trata de esclavizados, peor aún con la complicidad del mismo Rey del Gran Imperio del Congo en su proceso de expansión en el África Central, quien se encargó de vender a los pueblos derrotados para que fueran comercializados en un mercado de alta demanda para las necesidades de mano de obra en el nuevo mundo; éste hecho histórico marcó una nueva diáspora de los pueblos aborígenes africanos, esta vez como mercancías perdiendo toda su esencia de ser humano. Con todo el sufrimiento que generó la esclavitud solamente llegaron al continente americano los más fuertes dentro de un proceso de selección natural; ellos vendidos en los principales puertos de la época (Veracruz, Panamá, Cartagena y Río de Janeiro) entraron a fortalecer los procesos productivos de la época especialmente en las plantaciones y en la explotación de minas de oro y plata.

Sus deseos innatos de libertad permitieron que varios afrodescendientes huyeran a los conocidos palenques generando resistencia ante los opresores. La dificultad de comunicarse entre ellos por provenir de diferentes tribus con costumbres y culturas distintas se convirtió en el primer reto para la supervivencia. Todos estos tristes hechos permitieron que los afros participaran decididamente en las guerras emancipadoras de las colonias españolas, aplicando sus conocimientos militares propios de su momento histórico.

Si bien, el Nuevo Mundo les proporcionaba los medios para vivir en mejores condiciones que los agrestes climas y tierras áridas africanas, entonces así, lograron asentarse principalmente en la costa pacífica colombiana conviviendo en un desarrollo sostenible y armónico con la naturaleza. Sin comprender patrones socioculturales occidentales, ellos que provenían de tribus nómadas, nunca consideraron la vivienda como un problema, acudieron a las bondades de las plantas de la selva tropical y a la medicina tradicional para curar sus enfermedades. Su mundo estaba conformado por su grupo familiar, una dura lucha y trabajo por su subsistencia. Estas características de origen y vivencia afrocolombiana explican su pensamiento individualista. Este tipo de pensamiento les permitió desarrollar la creatividad, la lúdica y las demás formas de expresión ante la ausencia de un lenguaje escrito, logrando que su cultura pasara de generación en generación.

Por otra parte, la ausencia de medios de producción a gran escala, los métodos y la ausencia de comercialización de productos permitieron que el intercambio fuera un espacio de encuentro de familias y comunidades; el dinero únicamente le servía cuando tenían la oportunidad de llegar al interior de Los Andes. Su cosmovisión se centró en la llanura del Pacífico, la explotación artesanal de las minas de oro especialmente, y el Océano que les proporcionaba alimento muy rico en proteínas.

La Organización Social al igual que en África daba un respeto por los mayores, siendo ellos jueces, administradores y líderes de las comunidades. La espiritualidad encontró en la religión católica su forma de sobrevivir, de recobrar su estatus de seres humanos y de generar esperanza para nuevos amaneceres. Ellos trasladaron sus deidades africanas a estos territorios, en algunos casos fueron satanizados por sus ritos. A este fenómeno Durkheim lo explica a partir del paradigma subjetividad individual, el cual establece que la síntesis suprema de las categorías que hacen posible mi experiencia objetiva del mundo (Kant denominó a este fenómeno apercepción trascendental) y que define el, yo pienso, como el poder acompañar todas las representaciones. El ser humano está hecho de representaciones individuales y sociales. Así mismo, "*si la conciencia no es capaz de producir, queda fuera del devenir, es decir, si no existiera un estado mental que provoque recordar, el ser sería puro cuerpo, siendo éste el dominante del espíritu"*

La esclavitud, la exclusión y la invisibilización fundamentada en prácticas individualistas afectaron a las organizaciones sociales afrocolombianas incipientes en procesos colaborativos y colectivos. Emile Durkheim (1898) se refiere al concepto de "representaciones colectivas, que para él son como los conceptos, categorías abstractas que son producidas colectivamente y que forman el bagaje cultural de una sociedad. A partir de ellas se construyen las representaciones individuales y que no son otra cosa que la forma o expresión individualizada y adaptada de estas representaciones colectivas a las características de cada individuo", mientras que Moscovici (1989) argumenta que las "representaciones colectivas, son concebidas como formas de conciencia que la sociedad impone a los individuos. Las representaciones sociales, por el contrario, son generadas por los sujetos sociales". Esta diferencia es fundamental, puesto que como ha subrayado acertadamente Ibáñez (1988), "nada más erróneo que confundir lo colectivo con lo social. Lo colectivo hace referencia a lo que es compartido por una serie de individuos, sea social o no. Lo social hace referencia al carácter significativo y funcional de que disponen ciertos elementos" Pensar en colectivo sería entonces, la posibilidad que tienen los afrocolombianos para lograr acciones afirmativas que les permitan disminuir los índices de marginalidad del 64% de necesidades básicas insatisfechas NBI, que presenta hoy el Cauca a estándares mínimos de tolerancia frente al resto de la población. Pensar en colectivo es el principio básico de una democracia y podría ser un factor decisivo en procesos de emancipación que en la cotidianidad los afros se niegan a aceptar. (POLANCO, 2011:5).

En el texto anterior se puede ver que el individualismo es el resultado de un proceso histórico que hemos vivido las comunidades afrocolombianas y que converge en el axioma: "*Sálvese quien pueda"*. Este antivalor se evidencia en la cotidianidad hasta en los más mínimos detalles. Por tal razón, en mi propuesta de investigación se trata de llegar desde la educación a construir un pensamiento colectivo que se pueda evidenciar en mejores prácticas de trabajo en equipo.

Para nosotros, como afrocolombianos, la familia es la encargada de brindar la educación, pero una educación distinta a los modelos occidentales. Una educación que favorezca la autonomía e independencia de los hijos, la formación en valores, sobre todo, el respeto a los mayores, el desarrollo de la curiosidad, la creatividad y la expresión oral como base de las relaciones sociales. Recuperar el espíritu solidario que se da en el matriarcado afrocolombiano en el sentido que trascienda a todos los integrantes de la comunidad y que a partir de eventos sencillos se logre esa cohesión social que necesitamos para pensar en colectivo. A partir de allí generar los proyectos de vida de nuestros educandos.

El problema del pensamiento individualista se ve reflejado en la cotidianidad de las comunidades afrocolombianas. En la comunidad de Valentín, objeto de observación directa, pude registrar la apatía o rechazo al trabajo en equipo de los niños y niñas de Educación Básica Primaria de la Escuela Rural Mixta, el cual afecta el desempeño de los educandos en su vida social, en la vida productiva y en el futuro en el ejercicio personal y profesional. Al invitar a los padres de familia a realizar acciones conjuntas que permitan crear pensamiento colectivo, nos surgieron los siguientes interrogantes:

- ¿Cómo logramos mejorar la convivencia familiar y escolar que nos permita construir tejido social?
- ¿Qué acciones desde la cotidianidad de las familias y de la escuela podemos adelantar para lograr la integración de los niños y niñas frente a metas colectivas?
- ¿Qué estrategias podemos utilizar para optimizar el logro de la integración de los niños, niñas y adolescentes a las actividades del hogar y de la escuela?
- ¿Cómo podemos fortalecer el trabajo en equipo para lograr la construcción del pensamiento colectivo que tanta falta hace en las comunidades afrocolombianas?

Sobre estos interrogantes dimos inicio a una serie de actividades desarrolladas entre los años 2013, 2014 y 2015, y que he tratado de sistematizarlas en el presente libro, como documento base para la formación de la nueva generación de etnoeducadores. La investigación cualitativa etnográfica deben ser la base de la acción pedagógica de todo etnoeducador.

Al tenor de lo expresado por Freire (1993), cuando expresa que *"No hay investigación sin docencia, ni docencia sin investigación",* el gran pedagogo latinoamericano nos invita a generar procesos de cambio en nuestras prácticas pedagógicas encaminados a dinamizar dicho quehacer y a proponer alternativas para mejorar la calidad en el campo de la educación y ser promotores de aprendizajes significativos que contribuyan a la transformación social. Hacia ese norte debemos apuntar los maestros del Pacífico y de las comunidades afrocolombianas.

2.2 OBSERVACIÓN

En mi labor como docente he venido observando las actitudes de los educandos de los grados que oriento. En el año 2013, en la sede Valentín luego de una observación directa y registro en mi diario de campo además de mi interacción continúa, me di cuenta que:

- A los educandos no les gusta trabajar en actividades escolares colectivas, de trabajo en equipo o trabajo en pequeños grupos. Un 85% de los estudiantes del grado 3° de primaria, no querían realizar actividades en compañía, preferían obtener baja calificación o lo hacían de manera individual.
- Ha sido bastante difícil reunir a los educandos para solucionar conflictos y malos entendidos entre ellos porque terminan agravándolos, trascendiendo el aula y la escuela.
- Algunos conflictos empeoraron al ser tratados por la Directora y los padres de familia.
- Los conflictos escolares generaron una actitud de apatía o rechazo para los trabajos en equipo.
- Las actividades extraescolares como arreglo de la escuela o del aula sólo eran posibles si les determinaba trabajo individual.

2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La familia como base de la sociedad desde tiempos muy remotos, ha sido la encargada de la formación de valores. Los padres ejercen un papel fundamental en la educación de sus hijos. La apatía de los niños, niñas y adolescentes de trabajar en equipo, de pensar en colectivo se debe abordar desde la cotidianidad de la familia que los ha hecho extremadamente individualistas. El problema exige una vinculación del padre de familia para integrar al hijo a las necesidades e intereses de la comunidad.

El núcleo familiar es el grupo humano primario más importante en la vida del hombre, es la institución más antigua y estable de la historia de la humanidad. La familia aporta la manera de actuar, los valores que reflejan en la personalidad y que fueron aprehendidos en la primera infancia y que son indicadores y patrones de identidad para toda la vida.

En mi grupo hay dificultades con mis educandos para que desarrollen actividades en equipo, especialmente son cinco niños que generan bastante rechazo entre los demás compañeros. Con mi propuesta pretendo integrarlos al curso y a la escuela en un ambiente de armonía, elevar la autoestima al creer en ellos, tratándolos con igualdad y sin discriminación y con un absoluto respeto hacia ellos.

La finalidad del trabajo en equipo es poder demostrar que nadie sobra, todos son importantes, todas las ideas son valederas para crear nuevos saberes, nuevos constructos. Las experiencias de cada uno, las habilidades y destrezas, los ritmos de aprendizaje de cada estudiante colocados a disposición del equipo de trabajo permiten fortalecerlo, crecer colectivamente y asumir responsabilidades en el tiempo y en el espacio. Bajo esta hipótesis los niños y niñas son conscientes de los derechos que tienen y de los deberes. Además, a nadie le gusta ser rechazado. Es correcto ponerse en el lugar de los demás, para ser más tolerantes y comprensivos. Es un ejercicio de democracia en el aula que se proyectará más adelante a la comunidad.

En el grupo también pude observar cuatro (4) estudiantes muy descomplicados, con bastante aceptación del grupo y quienes muestran solidaridad hacia los otros compañeros. Dos (2) compañeros son bastante adelantados en los aprendizajes, muestran buenos resultados y compiten entre ellos dos para mirar quién es el mejor. Es de anotar que ambos son egoístas, generan cierto malestar, se sienten muy importantes y cada uno está organizando un bando a favor o en contra. Para la poetisa Gabriela Mistral: "*El hombre está hecho para vivir en sociedad y el mayor placer está en servir... Los niños a quienes les preocupa la buena convivencia, servían de consejeros, dialogaban con los otros y los invitaban a un cambio de actitud, a mejorar la armonía del salón y la escuela*" (1941). Los niños en sus primeros años son unos expertos en Trabajo en Equipo: en los juegos se distribuyen los roles, se juega con los tiempos y con las tareas. Cuando se llega a la escuela todo eso se olvida y mucho más en nuestra cultura afrocolombiana; de ahí la importancia de la presente investigación.

2.3 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Me propuse escuchar el concepto de mis estudiantes para que explicaran por qué razón no querían trabajar en equipo. Al respecto, ellos dieron las siguientes respuestas:

- Uno respondió: "Hay compañeros que no aportan nada y se la pasan hablando con los otros; uno o dos hacen el trabajo. Los demás se molestan sino los incluyen en los listados, así no hayan aportado nada".
- Otro dijo: "A él le gustaba estudiar; cuando hay trabajo en equipo aporta, pero no le cae bien cuando tengo que compartir con alguien que no repase en casa y toda la tarde se dedica a jugar".
- Otro estudiante dijo: "En las actividades algunos aportan ideas que no son correctas y si no se le aceptan se enojan y no hablan más. Hay otros que se dan de sabios y solo escriben lo que ellos dicen".

Algunos educandos señalaron a compañeros que no aportan nada y los que se enojan cuando no se les aceptan lo que dicen. También se escucharon las razones de los acusados de no aportar ideas:

- Un estudiante dijo: "Cuando me toca en el grupo con cierto compañero que es antipático, me doy a conocer porque no se nada".
- Otra niña dijo: "Yo estudio mucho, pero todo se me olvida y por eso no aporto grandes cosas al equipo. Reconozco que en trabajo en equipo obtengo mejores calificaciones que cuando lo hago sola. Retengo más cuando estudio en equipo".

2.4 JUSTIFICACIÓN

Es obligación de la familia prestar la máxima atención a sus hijos y especialmente en las actividades escolares. La importancia del estudio radica de la experiencia compartida en un espacio de intercambio de ideas con otros compañeros de trabajo. Los niños de esta sede Escuela Rural Mixta de Valentín, prefieren trabajar individualmente, unos pocos lo hacen en equipo; un 85% de ellos dice que no les gusta trabajar en equipo porque algunos no aportan nada y solo hacen presencia. Otras veces les toca trabajar con algún niño indisciplinado que aporta únicamente interrupciones y desconcentración a todos los miembros del equipo de trabajo. Esta investigación pretende dotar a los estudiantes de estrategias para su integración grupal con otros compañeros, para que se conozcan a sí mismo y a los demás, permitiendo su incorporación en el proceso de formación, construcción de tejido social pasando del pensamiento individual al pensamiento colectivo.

2.5 FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

El Trabajo en Equipo toma gran importancia con el desarrollo de la Planeación Estratégica y el Coaching que permite ver las organizaciones más horizontales que verticales, por tanto, los equipos estratégicos deben contar con las herramientas necesarias para presentar buenos resultados; eso significa mayor responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones, además cada equipo debe aprender a autorregularse –autoevaluarse- y aplicar mejoramiento continuo. En inglés se emplea la palabra *empowerment –empoderamiento-* de los equipos de trabajo; actualmente se ha avanzado un poco más en la *Teoría de Planeación Estratégica* al pasar a lo que se denomina: *empowered team* que son equipos con capacidad de gestión y de decisión; en ellos se ha delegado autoridad y, sobre todo, responsabilidad, lo que significa que trabajan con un grado avanzado de autonomía" (Kirkman y Rosen, 2000 Referenciado por Fabiola Saenz Blanco: P, 509).

El *Trabajo en Equipo* es una práctica democrática que exige participación, respeto por los aportes de cada uno de los miembros; en el Trabajo en Equipo nadie sobra y todas las ideas son importantes. El trabajo en Equipo se diferencia de otras estrategias porque:

- Son más horizontales y disminuyen los niveles jerárquicos de la Organización.
- Los objetivos, metas y tiempos son programados por toda la Organización y cada Equipo de Trabajo le apunta a ese propósito general en *tiempo real.*
- Cada persona debe responder por las tareas asignadas, debe saber que un error afecta a todo el Equipo y a toda la Organización.
- Los Jefes se convierten en líderes; en educación el educador es el facilitador para la formación de nuevos líderes.
- Hay mucha comunicación asertiva al interior del *Equipo de Trabajo* y entre los diferentes equipos.
- Cada *Equipo de Trabajo* comienza a evidenciar las habilidades de cada uno de sus integrantes. Su experticia coadyuva al crecimiento del Equipo.
- Hay que planificar estímulos al rendimiento y a la calidad de las tareas asignadas.
- El cumplimiento de las metas y el cierre de brechas se hace en menor tiempo.
- La autonomía de los *Equipos de Trabajo* obligan a que los conflictos internos los resuelvan entre ellos, evitando desgastes en otros niveles de la Organización.
- No hay asignación de puestos individuales de trabajo, normalmente se utilizan mesas redondas para lograr la participación y la comunicación.

Cabe destacar que una de las implicaciones del sistema de trabajo en equipo es que no sólo modifica la forma en que generalmente se dirige y ejecuta el trabajo, sino que requiere cambios en la estructura organizativa, delegando parte del poder y del control, que pasa a posiciones que antes no lo tenían y que además, el énfasis en la creación de equipos se hace, no en la cultura de control, sino en la denominada cultura del compromiso (Walton, 1985: Referenciado por Fabiola Sáenz Blanco: 2000: P, 511).

Se sugiere que en el proceso de organización, crecimiento y madurez del *Equipos de Trabajo,* no se ejerza presión de ningún tipo, cada uno de ellos debe organizar sus propios horarios y ritmos de trabajo; si existe empatía en cada uno de los participantes existe mayor probabilidad de éxito. Aprender a *Trabajar en Equipo* no es fácil; es muy importante hacer reuniones ejecutivas muy bien programadas en los tiempos y con objetivos y temas a desarrollar claros; ese es el escenario propicio para la toma de decisiones y el manejo de conflictos. Los pilares sobre los que se apoya el *Trabajo en Equipo* son:

- La complementariedad. Eso significa que cada Equipo de Trabajo da su aporte según sus habilidades para el logro de las metas colectivas o de la Organización.
- La coordinación y la ejecución de tareas en tiempo real es fundamental para el logro de las metas en los espacios y tiempos definidos.
- Una comunicación asertiva que llegue a cada uno de los integrantes del Equipo de Trabajo y que se realimente así misma.
- Hay que generar confianza en cada uno de los integrantes de los equipos. Saber que lo que hacen está bien y que el mismo debe mirar cómo mejorarlo.
- El compromiso es fundamental, cuando no hay horarios rígidos pero si tareas para cumplir en tiempos exactos, este valor es fundamental para lograr el éxito.
- El buen liderazgo de los equipos y de los integrantes al interior de los equipos. Hay que permitirle volar y soñar a los integrantes, hace que se sientan importantes para la Organización.
- La participación de cada integrante enriquece al *Equipo de Trabajo*. Es un ejercicio de democracia.
- Coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos.

2.7. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE APRENDIZAJE COLABORATIVO Y COOPERATIVO

El aprendizaje cooperativo es una estrategia de aula que favorece la participación de los educandos. El educador asume un papel de faro, de guía, de facilitador de los aprendizajes. Los educandos se apoyan mutuamente para acercase al conocimiento; los pequeños grupos se conforman por tres (3) o cinco (5) participantes para desarrollar una tarea específica. La estrategia favorece el intercambio de saberes previos de los educandos. Sobre esta estrategia formuló el Modelo Escuela Nueva el pedagogo norteamericano John Dewey el cual se ayudaba con guías de trabajo. Dentro de las características del trabajo cooperativo puedo citar algunas de ellas:

- Conformación de grupos heterogéneos que favorece la sinergia del grupo.
- Comunicación colectiva.
- Responsabilidad individual y colectiva frente a las tareas.
- Flexibilidad en el aprendizaje –propios ritmos-.
- Publicación o socialización de resultados de aprendizaje alcanzados.

El aprendizaje colaborativo o en red es el resultado de la *Teoría del Conectivismo o Conectividad* expuestas por Jhon Moravec, Sthepen Downes y George Siemens; estrategia que se apoya en el aprendizaje en línea, en este momento conocidos como Open Massive OnLine Curses MOOC o un poco más avanzado a los Small Private Online Course–SPOC- que cambiaron la dinámica de la escuela. Ahora nuestros educandos tienen a cientos de amigos en todo el mundo con los que puedan compartir información y tareas; las plataformas virtuales muy amenas les ayuda a obtener mayores aprendizajes en menor tiempo. Atrás quedaron las clases aburridas cuando ahora el aprendizaje es flexible, abierto y en cualquier contexto. Los cursos son muy participativos y colaborativos. El aprendizaje colaborativo se puede caracterizar por:

- Alta motivación hacia el aprendizaje.
- Horarios totalmente flexibles: se aprende a cualquier hora y en cualquier lugar.
- Hay evaluación y estímulos en tiempo real.
- Favorece el desarrollo de competencias del Siglo XXI como el uso de las TIC, la *Interculturalidad y Multiculturalidad, y el multilingüismo.*

El aprendizaje colaborativo arroja mayores resultados que los aprendizajes tradicionales. Los educandos se incorporan rápidamente a comunidades sociales, académicas o de investigación a muy temprana edad. Se está generando una nueva sociedad con otros valores mucho más globales.

CAPÍTULO III.

ESTUDIO DE CASOS

CAPÍTULO III.

ESTUDIO DE CASOS

Realizar investigaciones para probar relaciones posibles, constituye una de la dos tareas principales de la psicología educativa. La otra es combinar resultados de las siguientes es estudios, para formar teorías que intenten presentar perspectiva unificadas, de cuestiones tales como la enseñanza-aprendizaje y el desarrollo
Anita Woolfolk.

PALABRAS CLAVE: ***convivencia, trabajo en equipo, fortalezas, debilidades, visita domiciliaria.***

Resumen: *En el análisis de casos se toma registro de observaciones directas con los educandos, luego se procede a confrontar la observación con visitas domiciliarias para encontrar la causa de algunos comportamientos particulares.*

3.1. PROPÓSITO

Me propuse a emprender acciones encaminadas a la integración y afectividad para vencer este esquema negativo en los 50 educandos de los diferentes grados de la escuela. La meta era lograr que los educandos en el periodo de abril a noviembre del año lectivo 2013 mejoraran la convivencia por medio del Trabajo en Equipo como estrategia de solidaridad, cooperativismo, responsabilidad y respeto entre compañeros. De igual manera, lograr equipos sólidos, capaces de reconocer las fortalezas y debilidades de cada uno de los integrantes, además tener en cuenta los ritmos de aprendizaje y las capacidades de producción de cada uno de los educandos, sujetos de estudio.

En las visitas domiciliarias se trató de buscar la raíz del problema: pensamiento individualista, egoísmo muy marcado y la envidia. Se centró la atención inicial en los educandos que marcaban estos comportamientos. Para realizar la investigación, fue necesario hacer un sondeo con los vecinos y los hijos de aquellos padres de familia a quienes iba a visitar para tratar los casos.

Algunas familias fueron receptivas y otras pocas apáticas frente a la visita. Las madres de familia en las comunidades afrocolombianos han establecido reglas de formación - algunas bastante ortodoxas, otras más liberales - para la crianza de sus hijos. En las familias conservadoras tratan de repetir los esquemas de formación que recibieron como hijos y ahora las aplican como padres o madres de familia. No admiten sugerencias porque es una intromisión al hogar, lo toman como si ellos fueran incapaces de formar a los hijos. En este sentido hay que ser muy cauteloso para acercarse a cada hogar desde otro territorio distinto a la escuela y tratar de entender las relaciones sociales y familiares que se han tejido. Bajo estos supuestos se procedió a realizar la visita, traté de dialogar y compartir experiencias.

A excepción de una madre de familia que no aceptó la visita porque se encontraba muy ocupada y no tenía tiempo para compartir, las demás familias fueron muy receptivas. Con la intermediación de la abuela de los niños, la señora me dedicó unos minutos para decirme que estaba cansada que le pusieran quejas de sus hijos, porque ella sabía que tres de ellos eran insoportables.

3.2 VISITAS

Visita # 1. El día que fui a la casa del niño #1 encontré a la madre viendo televisión en la sala y las vecinas observando por la ventana porque la puerta estaba cerrada. El niño llamó a la madre y le dijo que la profesora la buscaba. Ella abrió la puerta para que entráramos con el hijo y luego la volvió a cerrar. El niño me invitó a pasar al fondo de la vivienda y pude ver que todo estaba ordenado. En ese momento entró su hermana menor y le pidió que le prestara sus botas para ir a coger limones con el papá. El hermano le dijo casi con un grito, *que no,* y que *ella sabía que a él no le gustaba prestar sus cosas.* Cuando se termina el programa la señora me atendió. Estuvimos dialogando unos minutos y la invité a reunirnos con otras madres en una próxima oportunidad y que yo le avisaría.

Visita # 2. Al llegar al hogar del niño #2, estaba el papá y la mamá**,** jugando con un hijo de 3 años. Me recibieron muy bien y aproveché para hablarles del tiempo que se le debe dedicar a los hijos, sobre el apoyo que ellos necesitan y la forma de convivencia porque todo lo reflejan en la escuela. El señor le dijo a la mujer que me trajera una chirimoya que él había traído de la parcela. Ella le dijo que ya se la había comido y no había nada. El señor entró a la cocina y luego trajo la chirimoya y me la entregó; le dijo a la mujer que ella tenía ese vicio de ser mezquina hasta con la mamá. Ella agachó la cara y fingió enojo con él.

Yo les dije que no me gustaba la chirimoya, les agradecí pero no la llevé. Les hablé de la comprensión en el hogar, tratando de que se tranquilizaran. Les pedí que siguieran apoyando y dedicándoles tiempo a los hijos en el estudio y la necesidad de recuperar espacios como el juego en familia. Pude comprender que el niño objeto de observación presentaba una conducta egoísta heredada de la mamá.

Visita # 3. En la casa de esta niña vive el papá, la mamá y tres hijos: un varón y dos niñas. Ellos son trabajadores y a veces les toca ir a otro lugar para conseguir el sustento y adquisición de electrodomésticos para la casa, como: nevera, equipo de música, planta eléctrica, entre otros. Son muy amables y hablan con seguridad de las cosas regionales ya que ellos son bachilleres académicos. Observé que mi alumna era la preferida de la pareja. Ella tiene 9 años y la mamá la levanta en los brazos y el único dulce que tenía se lo dio a ella. Se observaba que era muy mimada por los padres. La niña es una de las que tiene los útiles escolares completos, varios uniformes y otros objetos. Cuentan los compañeros que a esa niña no la pueden tocar porque se va llorando a contarle a la mamá que le pegaron y ella va a colocarle queja o a insultar a los padres del otro niño. Entendí que la niña era sobreprotegida y eso la hacía egoísta.

Visita # 4. El niño de este hogar vive con una pareja donde el señor es su tío. No tuvieron hijos y por eso estaba ayudando a criar a su sobrino. Este niño en la escuela quiere hacer su voluntad sin que los educadores o compañeros de curso le puedan llamar la atención. En ese hogar, el niño le exige al tío la comida de su agrado y no come lo que el tío puede conseguir. La pareja de cuidadores son muy trabajadores, cariñosos y colaboradores, pero dejan al niño hacer lo que quiera y pocas veces lo castigan porque como no es hijo de ellos les da temor que los vecinos digan que lo maltratan. En ocasiones el niño interrumpía las conversaciones y le decía al tío que eso no era así como él decía. La señora le dice al niño que se fuera a otro lugar y dejara hablar a los mayores.

Visita # 5. La alumna vive con la mamá y un hermano, ya que el padre murió. La madre trabaja en la minería, ya sea en el mazamorreo o cocinándole a los dueños de la retroexcavadora. Esta niña tiene 10 años y es responsable. Cuando a la mamá no le queda tiempo de hacerles la comida, ella cocina y le da al hermano; también lo baña y lo viste. Cuando se va a clases deja al hermanito en la guardería y si no hay atención ese día ella se queda en la casa cuidándolo. Hablando con la mamá me di cuenta que ella, a pesar de su poco grado de estudio (2° primaria), le ha enseñado muchas cosas buenas.
Lo negativo de La niña es la envidia, quiere tener lo que les ve a otras compañeras y en caso de no tenerlo les destruye las cosas.

También les hice una visita a tres (3) niños que son los que nadie le gusta trabajar con ellos. Intenté dos veces dialogar con la familia, pero no estaban en casa. Una de las vecinas me comentó que los niños permanecían solos y que sólo el día domingo podía hablar con los padres.

Visita # 6. Cuando iba llegando a la casa escuché que la mamá le estaba pegando a uno de sus cuatro hijos, con una chancla que se quitó del pie y le decía palabras soeces. Cuando me miró trató de disimular el enojo y me dijo que disculpara pero que esos tales muchachos la hacían poner rabiosa. Me atendió en la escalera, pero pude observar el desorden que había en la sala y por el corredor que va hasta la cocina. Le hablé un poco sobre el maltrato infantil y la responsabilidad de los padres de familia. Luego la invité a una charla en los días siguientes.

Visita # 7. Uno de mis estudiantes al mirar que ya me iba de la casa vecina, me invitó a su casa. El niño vive con la abuela, quien estaba un poco enferma. Dialogamos de muchas cosas referentes al comportamiento y bajo rendimiento del niño. Ella me manifestó que el muchacho aprendía solo lo que yo le enseñara y que esa era mi responsabilidad porque ella ni leer sabía. Conversamos sobre la parte que le corresponde a ella así no supiera leer ni escribir. Finalmente me pidió el favor de coger unas hojas de una planta llamada venturosa la cual tenía sembrada en el patio de la casa. Le hice una bebida aromática que le sirvió para un mareo que tenía. Cuando la miré un poco mejor me fui, pero el niño quedó pendiente de ella.

Visita # 8. En esta casa me encontré con los padres del estudiante. El papá estaba borracho y la mamá intentando controlarlo para que no intentara matarse como en otros casos. El niño lloraba asustado. Entonces, lo llevé fuera de ahí y lo consolé infundiéndole ánimo. Me fui sin poder hablar con los padres. Observé que la señora está sometida a él, para que no le pegue hace todo lo que le mande y lo mismo los tres hijos. El niño es tímido y habla poco, por eso lo rechazan en los grupos.

Visita # 9. Cierto día llegué a la casa de los padres de un niño y una niña, que recientemente habían llegado a la comunidad a trabajar de barequeros en las minas. Estuvimos charlando un rato y me narraron pormenores de su trabajo y que han vivido como nómadas de mina en mina. Les dije que ellos tenían 15 días de haber matriculado a los niños, pero asistían muy poco a la escuela, iban uno o dos días en la semana y el resto del tiempo los mirábamos jugando o caminando por la comunidad. Dijo la mamá que ellos su ropa no la lavaban y que a veces iban a lavarla al rio y la votaban. Les dije que en ese caso ellos tenían que responsabilizarse del cuidado de sus hijos y enseñarles por qué un niño de siete años y una niña de cinco años no están en condiciones de lavar su ropa y dejar bien limpia. Además, ellos van a la escuela con su ropa en mal estado y los compañeros les ponen sobrenombres.

El esposo me dijo, que era la única causa de disgusto con su esposa, porque ella no se apersonaba de los niños y ponía a los niños a lavar su ropa. Ella les cocina pero no lavaba la ropa de ella, muchos menos la de los demás miembros de la familia. Les dije que hicieran un esfuerzo por ellos, que les enseñaran hasta que pudieran hacerlo, que pensaran en su hogar, porque podían separarse y los afectados serían los niños. Ella me dijo que iba a cambiar, porque lo mismo le decía la mamá y en una ocasión por poco otra se lo lleva. Después me agradeció por la visita y los consejos.

VISITA # 10. El protagonista de esta visita es un niño que vive con el papá y una madrasta. Los compañeros no les gusta trabajar con él porque tiene un olor muy fuerte y le dicen sobaquiñoso. Además el niño dice que él estudia y todo se le olvida. Cuando llegué a la casa para hablar con su familia, ellos no estaban. Entonces le dije al niño que me mostrara sus cuadernos. Él se dirigió a la parte de atrás de la casa y me trajo los cuadernos que se mantenían húmedos y sucios. Le pregunté por qué había salido de atrás de la casa. El niño de 10 años me contó que él vivía en el caedizo de la casa, tenía que dormir cerca a unas gallinas y que cuando llovía le caía gotera porque en esa parte el techo es de paja y está viejo y que por eso su ropa huele feo porque siempre está mojado, pero cuando el papá está si lo dejan entrar, pero el papá tiene una semana que no está. Al rato llegó la señora, pero era malgeniada y grosera. No pude hablar con ella porque después de saludarme la escuché que dijo desde adentro que no le gustaba la gente metida. Me fui para la casa de la hija mayor de ella quien vive cerca de allí y conversé con ella, le hice saber los derechos de ese niño y que interviniera por el bien de él. Ella me prometió que iba a tomar cartas en el asunto ya que ella había escuchado rumores, pero la mamá negaba y me dijo que confiara que eso no iba a seguir pasando.

La visita domiciliaria en la investigación cualitativa es una técnica de intervención que nos permite acercarnos a la realidad. La visita domiciliaria permite ese acercamiento entre el investigador y los actores sociales involucrados en el conflicto o problema. Desde la dialéctica o desde el *Pensamiento Complejo* (Morín: 1995), le permite al investigador analizar las relaciones sociales que se entretejen en los diferentes subsistemas; permite encontrar las brechas que generan el conflicto social. La entrevista es la técnica de investigación cualitativa que más se aplica en una visita domiciliaria, además de la observación directa de los sujetos de investigación; "orienta a obtener información, es decir, determinar ciertas características y condiciones del entrevistado, conocer opiniones, creencias, comportamientos, sentimientos frente a determinados hechos o situaciones". (Cáceres, Oblitas y Parra 2000). Para estas autoras la Visita domiciliaria o entrevista la definen como: "una técnica que sirve a una profesión que se preocupa por las personas en sus relaciones sociales en su mundo social y en los hechos sociales en que están involucradas" (2000). La visita domiciliaria le permite al investigador analizar la diversidad de lógicas, sentidos, significaciones e imaginarios de los sujetos desde la cotidianidad; es muy buena para establecer diagnósticos al observar a los sujetos en su entorno.

Como una práctica de intervención para mejorar las relaciones interpersonales entre los educandos y sus pares; y también de ellos con los padres de familia, una vez terminada la ronda de visitas domiciliarias los convoque para realizar una actividad de integración a través del proyecto Huerta Escolar.

3.3 JORNADAS DE TRABAJOS EN LA HUERTA ESCOLAR.

Para realizar esta jornada se escogió la última semana del mes de mayo del 2013. Le propuse a mis educandos del grado 3° de educación básica primaria que hiciéramos una huerta donde participaran todos, incluidos los padres de los estudiantes. Todos estuvieron de acuerdo.

1.- En el área de Humanidades y Lengua Castellana hicimos una práctica de redacción. Cursamos un oficio de invitación a cada uno de los padres de familia para invitarlos a una reunión el día 26 de mayo a las 2: 00 de la tarde.

2.- Los padres de los niños se presentaron el día acordado (26 de mayo). Los niños y niñas presentaron ante los padres de familia la necesidad de construir una huerta escolar con el objetivo de fortalecer el trabajo en equipo. Los padres estuvieron de acuerdo. Acción seguida procedimos a definir las tareas y a recoger los materiales que necesitábamos. Se fijó la fecha del 30 de mayo desde las 7:00 AM para iniciar la jornada de trabajo.

3.- El día acordado nos reunimos: educandos del grado 3°, padres de familia y educadora. Cada uno llevó el material que le correspondió dependiendo de la distribución de tareas. Los materiales fueron: clavos, guaduas, palos, tierra de abono y semillas. Las herramientas que se utilizaron fueron: Hacha, machete, pala, barretón y rastrillo. Cada uno se colocó a realizar su tarea correspondiente: Rozar el terreno, sacar drenajes, construir una cerca, remover la tierra, desinfectar la tierra, abonar y preparar las semillas.

Con los estudiantes nos comprometimos a sembrar tres (3) días después. Todo lo demás quedó listo. Fue una jornada muy amena: algunos padres de familia contaron anécdotas, chistes y versos regionales; todos compartimos, cumplimos con los compromisos pactados, nos reíamos y disfrutamos cada minuto de la jornada. Se llevó a cabo esta actividad con responsabilidad, ánimo, respecto, tolerancia, unidad y todos trabajaron por igual.

4.- Tres días después de la construcción de la cerca (el 2 de junio), con mis educandos regamos la tierra abonada la cual fue recogida de bagazos de caña en el trapiche comunitario. Colocamos la semilla en pequeños hoyitos y quedó la siembra lista. Los niños jugaron, cantaron, se untaban de tierra y les pareció divertido. Todos trabajamos con empeño y amistad.

5.- En una clase del área de Ciencias Sociales –proyecto de Educación para la convivencia y la democracia, realizamos una mesa redonda para evaluar la jornada de trabajo en equipo. Uno a uno dio a conocer su punto de vista. Hubo mucha participación y concluimos que debíamos continuar con las actividades para que se fueran limando asperezas. Al finalizar el año se habían superado todas las asperezas, los padres de familia estaban muy integrados y se pudo notar que las actividades desarrolladas habían trascendido de la escuela a la comunidad (ya ese impase sea había superado por el bien de los estudiantes, la escuela y la comunidad).

6.- En una actividad participativa reorganizamos los equipos de trabajo dentro del aula. Cada equipo se identificó con un nombre de animales: pájaros, hormigas y abejas. El grupo 1, los pájaros les correspondió hacer un semillero, al grupo 2, las hormigas les tocó hacer una compostera para tener abono, y al grupo 3, las abejas, se le asignó la limpieza de la huerta y luego rotarían el trabajo hasta la cosecha.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS ALCANSADOS

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS ALCANZADOS

PALABRAS CLAVE: ***huerta escolar, tareas, acción-comunicación, aprendizaje significativo.***

Resumen*: El refuerzo de charlas formativas, la participación de los padres de familia en los diferentes talleres, fueron decisivos para mejorar las relaciones personales y de trabajo en equipo. Los educandos se sienten muy comprometidos con las tareas asignadas, responden por los compromisos adquiridos, como una apuesta a la construcción de tejido social, eje de la propuesta.*

Comprender la situación de la población afrocolombiana del Pacífico que hemos sufrido por años el olvido del Estado y luego todas las formas de violencia que han agravado el conflicto social el cual se evidencia en el comportamiento de nuestros educandos, en la pérdida u olvido de valores y la ruptura de esos lasos invisibles que constituyen el tejido social de una comunidad, es uno de los desafíos para los etnoeducadores. En el período de 1980 a 2014 según cifras del DANE y de la Presidencia de la República aproximadamente 6.044.151 (Unidad de Atención y Reparación Integral a las Victimas: 2014)personas han sido objeto de desplazamiento forzado. Esa ruptura del tejido social que constituye el territorio, la historia, los pueblos ancestrales con su linaje, la identidad, costumbres y tradiciones han sido vulneradas en su derechos humanos. Muchas familias tuvieron que partir dejando lo poco que tenían para salvar la vida de ellos y de sus hijos, ahora forman parte de los cinturones de miseria de las ciudades de Cali, Popayán y Buenaventura especialmente.

El territorio es el comienzo para la construcción de tejido social, luego sigue el reconocimiento, la identidad y la cultura. El primer inconveniente para pensar en colectivo es el autorreconocimiento; según cifras del DANE (200%) solamente 4.377.996 habitantes se reconocen como negros o afrocolombianos, mientras que un estudio realizado por USAID (2014) revela que en Colombia la población afrocolombiana supera los 11 millones de habitantes es decir más del 30% de lso colombianos.

> *El territorio: un espacio propicio para enriquecer el tejido social El territorio es el lugar donde se puntualizan y evidencian las problemáticas sociales por ser el lugar de la interacción, donde se relacionan diversas condiciones humanas, donde se producen los sujetos y en donde también se transforman las relaciones sociales de forma vital. El territorio cobra significación como entramado de vínculos en tanto las personas que allí conviven se manifiestan públicamente, desarrollan capacidades y construyen proyectos vitales y colectivos como alternativas a problemas y necesidades. Es el lugar de confluencia de los deseos, necesidades e intereses, de solidaridades y desarrollos humanos (Agenda Pazcífico/ Construcción de Paz en el Pacífico Colombiano. Red Poder Pacífico: p, 11)*

Si bien, la Constitución de 1991define a Colombia como un Estado Social de Derecho, multicultural y pluriétnico; y la La Ley 70 de 1993 reglamentaria del artículo 55° principio transitorio, define a las comunidades negras como: "el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos" (1993); una de las mayores dificultades para iniciar procesos de etnodesarrollo es la identidad –valor fundamental para la construcción de tejido social-.

Los desplazamiento forzado no solo por el conflicto, sino también por la minería ilegal en manos de grupos armados o el sometimiento al cambio de tradiciones culturales como la siembra de cultivos de uso ilícito hace que la esencia de sus raíces culturales se pierda de manera acelerada o a desarrollarse en contextos sociales distintos como los barrios marginales de las ciudades. La Ley 599 de 2000; Artículo 159° define el desplazamiento forzado como: "el que, con ocasión y en desarrollo de conflicto armado y sin que medie justificación militar, deporte, expulse, traslade o desplace forzadamente de su sitio de asentamiento a la población civil"(Tomado CICR: 200), estos sujetos son víctimas de discriminación, de indiferencia, de explotación; crea un escenario propicio para la delincuencia y la prostitución.

Comprender desde el contexto escolar estas realidades y de un buen número de personas que cansados de tanta humillación y deshumanización pretenden llegar al lugar donde pertenecieron, pero que ahora no encuentran un espacio en la historia local porque son unos desconocidos más, es la tarea que como etnoeducadora he emprendido al tratar de educar en *pensamiento colectivo*, a partir del Trabajo en Equipo. Ese es mi reto, ese mi desafío, entonces el reconocimiento de los derechos territoriales, políticos y culturales son los ejes articuladores en la construcción de tejido social en mí comunidad.

En mi praxis pedagógica he vinculado a talleres extraescolares a los educandos, padres de familia y demás miembros de la comunidad que se hayan querido vincular de manera voluntaria. En algunos casos he contado con mayor presencia de participantes que en otros. Este tipo de talleres los he diseñado pensando en un autoafirmación de la comunidad donde he tratado de identificar sus subjetividades y sus imaginarios; su esperanza de vida y sus proyectos individuales y colectivos como etnia. El primer paso era buscar el autorreconocimiento, luego recuperar los valores que nos identifican como afrocolombianos y que gracias a la investigación cualitativa pude identificar mediante la observación directa, las entrevistas, las visitas domiciliarias y el contexto escolar, para luego pasar a la territorialidad.

> *Como se logra observar, el territorio se convierte en un elemento de arraigo cultural y un espacio en donde las comunidades reafirman sus diferencias y su identidad. Sin embargo, en el entendido que en nuestro país los conflictos armados han puesto sobre la línea de fuego, las comunidades negras y afro, están se han visto en la obligación de salir de sus territorios y desplazarse hacia las grandes urbes. La asociación de afrocolombianos desplazados (Afrodes), analiza el discurso en donde adquiere fuerza al introducir antecedentes históricos colectivos argumentativos, de esta manera el discurso se fortalece y sirve de contrapartida al discurso gubernamental, que se centra en la cuantificación, haciendo omisión a los grupos culturales que han sido víctimas de la des-territorialización. Afrodes da importancia al territorio en el cual se hábito, pero que por circunstancias violentas se abandonó, sin embargo, la relación espacial ya no hace referencia a la ubicación, por el contrario suscita una transformación desde otros lugares en donde lo simbólico da nuevos significados al territorio habitable (León, 2013, referenciado por Prada Novoa y Noreña Noreña: Fundación Universitaria Los Libertadores: Ponencia: 2015: P, 17).*

La identidad se construye en la relación espacio-tiempo a través de la memoria colectiva. En los desplazamientos forzados hay ruptura de estos elementos e ingresan otros que alteran la cultura ancestral, en este caso no hay una evolución, sino un aculturación donde el sujeto se adapta al nuevo contexto. El fortalecimiento de la identidad cultural es la mayor resistencia que puede hacer una comunidad al verse afectada por factores externos. La identidad genera pertenencia a un grupo y la autoafirmación se logra al preservar las costumbres y el territorio.

> *Se encuentra la territorialidad como vínculo que se desarrolla con el territorio enmarcado por las prácticas, hábitos y sus usos de sujetos tanto individuales como colectivos, lo simbólico empiezan a desarrollarse y el lugar se convierte en una extensión más del cuerpo; la concepción subjetiva de libertad se asocia al espacio, al lugar, al sitio, el cual se dota de valor y sentimientos como lo son el amor, el apego, arraigo o enraizamiento con el territorio, la noción de territorialidad de distinguen tres ejes los cuales son los vínculos de dominio y de poder, las pertenencias e identificaciones y por último las formas de vivir y habitar el territorio, de esta forma los sentimiento de pertenencia e identificación se encuentran enmarcados en distintas escalas donde se hallan lo cultural, lo económico, lo social y lo simbólico. Al hablar de identidad y territorio es imposible no traer a colación el concepto de subjetividad que se da dentro de las comunidades negras y afro, para esto es necesario comprender los elementos y las dimensiones producto de esto. (Avendaño: 210: Referenciado por Prada Novoa y Noreña Noreña: Fundación Universitaria Los Libertadores: Ponencia: 2015: P, 17).*

El Trabajo en Equipo como una competencia a desarrollar en la Educación del Siglo XXI encuentra aquí todo un laboratorio el cual debe partir de la articulación de las representaciones sociales e individuales: unidad de lo simbólico-emocional como condición de la cultura y la subjetividad comprendida como el sujeto ve el mundo,-su cosmovisión-, y la manera como se relaciona con él: hombre-naturaleza. El Trabajo en Equipo como práctica en la construcción del tejido social permite encontrar puntos comunes que nos unen, que nos hacen fuertes y que nos permite surgir; nos hace partícipes de una comunidad, lo que nos hace ser lo que somos y como nos sentimos, eso es: la identidad, la tradición, las costumbres y los valores de solidaridad, protección, respecto y seguridad. El tejido social está totalmente inserto en la cultura.

El tejido social está conformado por un grupo de personas –comunidad- que se unen para satisfacer necesidades humanas elementales o superiores en busca del bienestar colectivo o individual, en otras palabras a buscar una mejor calidad de vida. Sin lazos fuertes de solidaridad no puede haber tejido social. La escuela es el lugar indicado para iniciar estas prácticas democráticas. Identificar las fortalezas físicas y emocionales de cada educando y su relación con los otros pares, lograr la participación y vinculación de los padres de familia y de otras instituciones u organizaciones que hacen presencia en la comunidad favorece la reconstrucción del tejido social; este a su vez es un pilar del desarrollo humano y su principal fortaleza es la cultura.

La convivencia es otro elemento necesario para la construcción de tejido social; la convivencia desarrolla valores humanos. El sentirnos humanos tiene sentido cuando aprendemos a amar, a valorar, a respetar, a actuar con responsabilidad frente a nosotros mismos, hacia los demás y con el entorno. Ese entramado de relaciones que unen a las familias, a los pequeños grupos, a la comunidad, a un país donde la comunicación es muy importante para aprender, reaprender y desaprender de nuestros logros y errores.

4.1 SOLUCIONES COLECTIVAS DEL PROBLEMA.

Con la realización de las diferentes actividades, pude darme cuenta que iba paso a paso alcanzando la meta deseada. A medida que transcurría el tiempo los trabajos en la huerta y las charlas permitían mayores acciones comunicativas entre los integrantes de los equipos. Por consiguiente, el ambiente escolar cambió bastante, se generó un clima de afectividad. Ya en el aula se notaba un cambio de tejido social.

Algo tan cotidiano, tan elemental como era el trabajo en la huerta estaba arrojando resultados fructíferos, no tanto, con respecto a la cosecha de las plantas sembradas en la huerta, sino, en las buenas relaciones y actividades. Hubo un cambio significativo en algunos estudiantes que no querían trabajar con otros porque no aportaban nada. Al final se demostró que cada uno tiene un don especial: nadie sobra, todos aportan para algo por pequeño que parezca.

Lo enriquecedor de un equipo son precisamente las cualidades y experiencias de cada integrante, lo que le falta a uno –el otro complementa-. Con relación al rechazo inicial que generaban algunos educandos me pude dar cuenta que requerían espacios de integración para demostrar sus habilidades y aptitudes. El clima escolar y la convivencia se vieron fortalecidas: hubo un cambio positivo de todos los educandos. Al ceder se logró terminar con los conflictos iniciales.

Las actividades en la huerta escolar no es de uno, ni dos niños, se necesitó de un grupo numeroso para que todo llegara a un feliz término. Unos consiguieron semillas, otros abonos orgánicos, entre todos consiguieron los materiales para la cerca y los caballones, los que más sabían de drenaje se encargaron de ello. Se rozó y adecuó el terreno, se sembró y los grupos estuvieron cumpliendo su tarea hasta el momento de las cosechas.

No hubo reproches como se dieron al inicio del año escolar: "*Vos no sabes nada*". En esta fase del proyecto cada uno realizó su labor, sus tareas y respondió por ellas en los tiempos que se requirieron. Algunos niños que en la jerga escolar los llamaban "brutos", fueron los que demostraron sus habilidades en la siembra y en el manejo de los valores trabajados en el aula. En los ejercicios de metacognición en las reuniones de monitoreo y evaluación le hacían ver a los demás compañeros que los rechazaban que ellos sabían otras cosas y que además sino rendían era porque no repasaban los temas o no hacían las actividades extraescolares en la casa. Dejaron el compromiso que iban a cambiar y efectivamente lo cumplieron.

Dos niños reconocieron que eran muy egoístas porque siempre querían llamar la atención de los demás, le manifestaron al equipo que iban a ser más solidarios con todos los compañeros. Una niña dijo que en la Sagrada Biblia está escrito el mandato de Dios*: "Ayudémonos los unos a los otros y amémonos como él nos ama".*

En las discusiones de niños y niñas hubo leve enfrentamiento entre una niña de 10 años y un niño de 12 años. Ella le dijo que él no le gustaba trabajar con otro compañero de pura envidia o despecho porque este le gustaba jugar y andar más con el otro amigo, aunque ella no era novia de él, pero le encantaba como amigo verdadero y que la mamá le había dicho que una amistad así hay que cuidarla. A todo esto el niño no contestó nada, agachó la cabeza y se retiró.

4.2 CUIDADO Y CONFIANZA

En el documento Fundamentos Políticos de Gestión en la Estrategia de Atención Integral a la Primera Infancia del Ministerio de Educación Nacional (2012) se plantea que "El hecho de que el hogar sea el primer entorno hace necesario que desde la concepción cuente un nicho conformado por familiares y personas cuidadoras que lo esperen con disposición y estén preparadas para recibirlos y acompañarlos en su crecimiento de relaciones con su entorno de los diferentes contextos. Por esta razón es fundamental que el estado y la sociedad se concretan a apoyar y preparar las familias para que cuenten con todos sus elementos con el fin de afianzar vínculos afectivos con sus hijos e hijas y proporcionar entornos enriquecidos, protectores y seguros en los cuales ellos participan de manera participativa.

Adicionalmente, el estado, la sociedad y la familia deben profundizar su responsabilidad como promotores y veedores de la prevención de riesgo y de la eliminación de situaciones de vulneración que afecta el bienestar y la integridad física y psicológica de los más pequeños". En la reunión de monitoreo y evaluación del proyecto realizado con los padres de familia se pudo concluir que la familia es el pilar más importante en la formación de los hijos, que ellos por desconocimiento cometían varios errores que después los veían reflejados en los compartimientos de los hijos. Los hijos eran como un espejo de lo que habían aprendido de los padres. Manifestaron que le dedicarían más tiempo a la formación de sus hijos y de abrir espacios para generar confianza.

4.3 EL HOGAR

Si desde temprana edad, se incorpora la formación del niño o niña, en actividades cotidianas como el juego, compartir juguetes y otras cosas por pequeñas que parezcan con sus hermanos, primos y vecinos se estará formando a un adulto solidario y así con todos los valores que una familia puede trasmitir a sus descendientes. Esta educación que no la ofrece ninguna escuela es el pilar esencial para triunfar en la vida. La urbanidad, los hábitos de higiene, de buena alimentación y los valores individuales y colectivos nacen en el hogar. Se construyen todos los días en las pequeñas cosas, con los pequeños detalles. El Trabajo en Equipo se puede iniciar en la casa desde la asignación de responsabilidades como el aseo, la organización de la cocina, las actividades de la huerta casera, el mantenimiento de la vivienda. Hay un ejercicio muy práctico que consiste en anotar en unos pedazos de papel las cosas que hay que mejorar en el hogar, normalmente pasan desapercibidas pero son necesarias, todas estas papeletas se arrojan en una botella bien decorada que se deja en un lugar visible de la vivienda. Una vez al mes en familia se saca una papeleta y todos los miembros participan de la actividad. Además de fortalecer los lazos familiares, se convierte en una buena estrategia de comunicación de padres e hijos y un escenario más de práctica democrática.

4.4 RESULTADOS DE LAS VISITAS.

Con las charlas personales y colectivas, con la ayuda de consejos de familiares los niños de la visita 1 y 4 fueron los primeros que reaccionaron favorablemente, prometiéndoles a sus amigos que de aquí en adelante valorarían el trabajo en equipo.

- El niño que vivía con el tío fue cambiando de actitud y confesó que muchas personas le han dado consejos por ser así; pero cada vez que regresa de vacaciones trae de nuevo esa actitud y dijo que en Buenaventura sus pares tenían ese comportamiento; él pensaba que eso era bueno por ser aprendido en la ciudad. Ahora ya ha ido entendiendo las cosas y no volverá a tomar ese mal ejemplo.

- El niño que no le gustaba prestar sus objetos, manifestó que quería cambiar y ser más comprensivo y compartir lo que tiene con sus amigos o personas que lo necesitan, pero dijo que no era fácil, les pidió disculpas a los compañeros que muchas veces les había contestado con gritos. Desea de todas maneras reconciliarse con sus amigos por ser egoísta, porque él a veces también le pide favores y no se lo hacen por él ser así, eso es su culpa y otros compañeros le hacen favor sin tener rencor, no han mirado lo mal que él se ha portado con ellos. Un compañero de curso le dijo que también debería cambiar la actitud en la casa con los hermanos y primos. El educando arrepentido manifiesta que su comportamiento ha cambiado, *ya no es el malo* como lo llamaban; prometió seguir mejorando, pero que necesitaba que ellos también le ayudaran y no lo molestaran tanto como antes.

Estos fueron los primeros casos resueltos que les causó mucha alegría a sus compañeros y hermanos. Eso también lo notaron en la casa porque el tío y el papá de los niños contaron que había puesto en práctica las charlas que les había dado. El tío del niño manifestó que él estaba que lo mandaba para Buenaventura donde la mamá porque no lo soportaba, pero había notado una mejoría en su comportamiento y por eso seguía bajo su cuidado.

El papá del niño que era egoísta manifestó que había notado un buen comportamiento en el hijo últimamente, ya compartía con los demás y hasta colaboraba con los oficios de la casa. El señor reía y me preguntó qué pastilla yo la había dado a su hijo. También pidió que les dijera a los compañeros que le ayudaran al niño porque ahora ha cambiado para bien. -Yo le dije: "Ustedes también ayúdenlo. No lo marquen, hágale saber que él si es capaz de tener buen comportamiento". Me dijo: "Así como usted dice es profe. El niño no le gustaba compartir con sus amigos sus cosas, como por ejemplo, la comida, hacer tareas junto, ayudarle a un oficio a alguien. Desde que empezaron los trabajos en la huerta ha dejado esa actitud negativa". Le correspondía traer semillas con un grupo y allí eran todos como uno, nadie negaba las cosas y a veces aunque la persona le pedía semillas y estuviera muy poca, sacaba algo y lo regalaba, esto le quedaba trabajando en la cabeza al niño y pensaba en corregirse.

En este sentido, fue a partir de la actividad donde hablamos de la solidaridad, el niño decidió ser una mejor persona, para no perder a sus amigos y que ahora si le gusta trabajar en equipo porque cada uno aporta algo; por otra parte ha comprendido que hay que ser solidario, compartir saberes porque la unión de ideas genera conocimiento colectivo. Expresó que nadie era bruto, si no es que hay estudiantes que no le ponen cuidado a las clases, que no realizan las actividades en casa porque toda la tarde se la pasan jugando.

- El caso de la niña mimada: ha tratado de dejar ese comportamiento que ella cree que todo lo mejor lo merece o tiene que ser para ella. Para esto los padres, principalmente la madre ha puesto de su parte de no darle gusto en todo, así arme los berrinches. Entiende que ellos como papá y mamá tuvieron mucha culpa en ese comportamiento de la niña, al no establecer límites entre la necesidad y los caprichos. El proceso de cambio con ella fue mucho más lento que con los demás educandos; en el mes de octubre pude notar que al menos en una actitud era diferente. La niña había puesto de su parte para mejorar, pero no era fácil dejar de sentirse el centro de atención de los papás. En una oportunidad me dijo que le habían gustado las actividades que hacíamos, pero sentía mucho no estar presente en la actividad de final porque tenía que viajar con la mamá. Me pidió que le guardara las copias de los cuentos para leerlas a su regreso. Le prometí que se los guardaría. Me manifestó que ahora si le gustaba el trabajo en equipo aunque con una de sus compañeras no le gusta trabajar porque anda muy sucia y no se cepilla los dientes.

- En relación con la visita # 6, *l*a niña me preguntó un día que si yo había notado cómo ella andaba de limpia últimamente. Manifestó que desde que su abuela y yo habíamos hablado con la mamá de ella, había mejorado la manera de tratarla y que ahora le prestaba más atención. Aunque la señora pocas veces asistió a las charlas se enteraba por medio de la niña de los temas que se habían tratado, eso las acercó más. Cuando en las actividades los padres les daban buen trato a sus hijos, los valores que se trabajaban iban resonando en la mente de la señora y llegaba a la casa tratando con más cariño a los hijos. Ahora la niña ríe y está feliz porque las compañeritas de curso la integran en los juegos. La niña me dijo que su casa estaba limpia, habían trapeado y todo estaba organizado como en los demás hogares de los compañeros. La mamá se dedicaba más a las actividades del hogar que ver televisión o estar jugando bingo con las vecinas que le ocupaban toda la tarde. La niña además agregó que se sentía contenta porque ya no la rechazaban en el curso y que iba a hacer lo posible por aportar buenas cosas en el equipo que le correspondiera.

Antes tenía que ir a estudiar con hambre y eso no la dejaba concentrarse, pero la situación del hogar había mejorado económicamente. Me pidió que "siquiera con esas charlas, y que antes de ese día le recordara a la mamá para que asistiera ya que después de la reunión ella viene más cariñosa y hasta me abraza".

- La visita # 7*:* El niño rendía poco en las actividades pedagógicas porque no le quedaba tiempo, atendía a la abuela que casi siempre estaba enferma, toda la tarde le hacía mandados y terminaba cansado; a veces se quedaba dormido en la sala o en otra parte de la casa. La abuela no lo motivaba para que estudiara o que hiciera las tareas con el apoyo de otro compañero de clases. Este impase fue solucionado con la llegada de la mamá; ella se había ido a trabajar unos meses a la ciudad de Cali y por eso dejó a los hijos con la mamá. Una tía la llamó y le dijo que se viniera a ver a sus hijos porque la abuelita estaba muy enferma. Un día la señora estuvo dialogando conmigo en la escuela, me preguntó sobre el rendimiento y comportamiento de su hijo mayor; yo le expliqué los pormenores del caso, ella nos pidió ayuda porque el niño estaba resentido con ella porque decía que lo había abandonado por irse a hacer cosas malas. El niño estaba verdaderamente muy enojado; Varios de los profesores hablamos con él y no quería entender. El niño lloraba y decía que en seis meses no les mandó nada, ni los llamó y ahora llega con mucha ropa para todos, pero que la ropa no es todo. Este fue el caso más complicado porque un amigo le había metido al niño en la cabeza que la mamá andaba en Cali de fufurufa –prostituta-, y esto le cayó muy mal. De tanto consejo, explicaciones, charlas y videos, el niño fue cambiando de opinión con respeto a la reputación de la mamá. Más o menos tres meses más tardes ella estuvo en la escuela y nos agradeció la colaboración que le habíamos prestado al niño en ausencia de ella. Yo le dije que en la escuela también había mejorado, ya se reunía con sus amiguitos.

  El amigo que le dijo eso fue necesario llevarlo y que desmintiera y resulta que le había dicho eso, porque él pensó que fufurufa era una trabajadora de oficios domésticos. Se tuvo que esperar dos meses por el amigo, porque andaba en la parte alta del rio Micay con la mamá trabajando la minería. El niño de esta experiencia, era hijo de un padre alcohólico, razón por la cual varias veces les tocó salir tarde de la noche a dormir donde un familiar de la mamá del niño. Siempre le decían que se dejara con ese señor que más era el perjuicio que causaba que el bien. La señora asistía cumplidamente a las actividades de la escuela y se sentía muy bien tanto ella, como el niño. Pero todo cambió para bien cuando se fue el papá. Un hermano que vive en Cali lo mandó a llevar para meterlo en un centro de rehabilitación.

Aunque el niño ha mejorado su comportamiento agresivo, extraña a su papá y le pide a Dios para que vuelva bien recuperado. Estaba muy contento y animado en el estudio, trabajaba en equipo sin problema y participaba activamente porque el papá lo llamaba y le decía que lo quería, que le perdonara todo lo malo, que cuando se curara iba a volver por su familia. La señora lo esperaba porque quería criar sus hijos en un verdadero hogar.

- Visita # 9*:* La mamá de los niños (papá y mamá), en la reunión que se trabajó la honestidad, ella pidió la palabra y dijo que estos niños son afortunados porque tienen desde pequeños quien los guie y les hable de valores, que les den consejos; que ella no contó con ese apoyo porque la mamá no se preocupó por formar una persona sino que ella se crió a su bello gusto, que hoy le da pena con sus hijos porque estaba repitiendo su historia. Gracias a todas las charlas, actividades tan buenas, ella ha recapacitado y está siendo mejor madre, ella no sabía lavar una pieza de ropa, pero venir aquí y encontrarse con este cambio tan positivo la ha hecho mejor mamá. Eso se ha notado que los niños vienen más limpios, asisten más a clases y han hecho muchos amigos; les han enseñado a los nativos sus costumbres y hábitos; les cuentan sobre la escuela de su corregimiento, pero allá los compañeros los golpeaban y les quitaban el desayuno. Acá se sienten muy bien y quiera Dios que se queden un buen tiempo acá. Los profesores programamos una rifa para conseguirles ropa y útiles escolares y de aseo porque sus padres pasaban por una situación precaria. Actualmente tienen una mejor situación y un nuevo miembro en la familia (un hijo). Los niños se muestran felices y participan en todas las actividades, aunque la familia no tiene parientes en la vereda, la comunidad los está acogiendo en lo que más pueden.

4.5 AYUDA PSICOLÓGICA

En el mes de agosto de 2013 una psicóloga de UNICEF y ASOPACÍFICO, llegó a la escuela, desarrolló algunos talleres con los niños abordando algunos temas que tenía focalizados en el proceso de integración, amistad y trabajo en equipo. La psicóloga estuvo tres veces, se enteró de mi proyecto y al final de sus sesiones dialogaba individualmente con algunos de los niños donde creía que debía prestar mayor atención. Se dio la oportunidad de dialogar con algunos padres de familia, especialmente la madre del caso de la visita # 10. Con lo que dijo la psicóloga: "Con ayuda de una hija de ella y la mía, logramos un buen trato para el niño, ella le pidió disculpa a su esposo y al niño. El esposo la perdonó con esa explicación, sin embargo, le juró que si él notaba un maltrato de su parte para su hijo, hasta allí llegaba el hogar. Fue tanto el avance del niño que ocupó el tercer lugar en toda la Escuela.

De estas diversas maneras se solucionaron las diferentes inconvenientes que perturbaban el comportamiento de algunos alumnos que le impedían relacionarse amablemente con los demás. Todos estos inconvenientes se pudieron solucionar de manera exitosa por el bienestar de los educandos, los padres de familia, docentes y comunidad en general.

Un padre de familia habló en bien del proyecto que habíamos implementado, del compromiso de los educadores por mejorar la calidad de la educación y el crecimiento familiar que tuvieron. Me pidieron copia del informe final con los resultados, los que le hice llegar a todos los padres de familia en los siguientes tres días. Entre otras cosas dice:" *En particular el entorno educativo es aquel que propicia de manera intencionada acciones pedagógicas que permiten a las niñas y a los niños vivenciar profundizar en su condición de sujeto de derechos ciudadanos participativos, transformadores de sí mismo, creadores de cultura y conocimiento*" (MEN, 2012). Un padre lo leyó y luego les expliqué ese contenido. Me pidieron que el próximo año hiciéramos otras actividades como estas. Le dije que eso dependía de los resultados de estos valores que trabajamos.

4.6 BUENAS PRÁCTICAS DE TABAJO EN EQUIPO

Como un aporte para los etnoeducadores he sistematizado los talleres que desarrollé en horario extraescolar mediante convocatoria abierta a la comunidad educativa y demás personas que quisieran formar parte del proyecto. La asistencia era relativa dependiendo el día o el estado del clima; lo importante que puedo rescatar fue la sostenibilidad garantizada con la buena asistencia de educandos, padres de familia y lideres comunitarios.

TALLER N° 1

Fecha: Mayo 5 de 2013
Participantes: 50 educandos y 5 padres de familia
Metodología: Flexible y activa
Área: Ciencias Sociales.

Indicador de Competencia: *Me reconozco como ser social e histórico, miembro de un País con diversas etnias y culturas, con un legado que genera identidad social y política*.

Recursos: Papel periódico, marcadores de colores, lápiz, regla, borrador, cinta pegante y reproductor mp3, USB (memoria), textos de cuentos.

Responsable: Ruby María Riascos. Educadora.
Girna Riascos. Madre Comunitaria.
Daniel Riascos. Educador.

Tema: **IDENTIDAD Y SOLIDARIDAD**

Ambiente de aprendizaje: La actividad se realizó en una playa debajo de unos árboles de chispero sentados sobre troncos de árboles y piedras grandes, cubiertas con plásticos de colores llamativos.

Se hizo un semicírculo y los materiales a utilizar se colocaron en el centro, un educando leyó un cuento y cada quien aportó su idea. Cada participante en una hoja de papel hizo un dibujo de sí mismo y luego anotó dos cualidades y dos defectos.

Más adelante escuchamos canciones infantiles en el reproductor Mp3 y la USB. Luego se expuso el tema de la IDENTIDAD Y LA SOLIDARIDAD. Se formaron grupos de 10 personas entre educandos y padres de familia. Se hizo la socialización. Finalmente se evaluó la actividad en forma verbal. Hubo buena participación, preguntas, comparaciones, anécdotas, comentarios, consejos de los adultos para los niños y todos los presentes.

EL CABALLO Y EL SOLDADO
–FABULA Esopo-

Un soldado durante la guerra, alimentó a su caballo de cebada, su compañero de esfuerzos y peligros. Pero acababa la guerra, el caballo fue empleado en trabajos serviles alimentado con paja. Al anunciar la guerra su amo lo aparejo y montó encima. Pero el caballo se caía en cada momento. Por fin dijo su amo: -"Vete mejor entre los infantes, porque de caballo que eras, te has convertido en asno". ¿Cómo quieres hacer de un asno un caballo?

Moraleja: en los tiempos de bienestar, debemos prepararnos para las épocas críticas.

TALLER N° 2

Fecha: Junio 4 de 2013
Participantes: 30 educandos y 20 padres de familia
Metodología: Flexible y activa
Competencias Básicas: Comunicativa, propositiva, interpretativa.
Área: Ciencias Sociales.

Indicador de Competencia: *Me identifico como un ser humano único, miembro de diversas organizaciones sociales y políticas necesarias para el bienestar personal, y el comunitario, reconozco que las normas son acuerdos básicos que buscan la convivencia pacífica en la diversidad.*

Recursos: Computadora, CD, papel tamaño carta, lápiz, cinta pegante, témperas, pinceles, papel periódico, festones de variados colores, canasticos, flores naturales.

Responsables: Ruby María Riascos (Educadora).
Moisés Castillo (Padre de familia).
Sirley Riascos (Educando)
Aracely Riascos (Educadora)

Tema: **Construcción de Tejido Social - Convivencia**

Ambiente de aprendizaje: Caseta del restaurante escolar donde también se reúne la comunidad a recibir charlas o sus reuniones periódicas.

Se decoró con papelillos de colores vistosos, canasticos hechos con vena de hoja de bijao, con flores naturales de platanillo y otras flores exóticas de la región.

En el computador miramos una charla sobre la familia como núcleo principal de la sociedad. Luego se hizo una dinámica para el grupo de los tomates, las cebollas, el cimarrón, el pepino, el pimentón.

Hicieron el dibujo de la familia que verán en el futuro. Algunos dibujaron unas familias en una nave espacial, también dibujaron una familia en una casa en el aire o debajo del río. Uno de los padres de familia narró un cuento el cual dejó una buena enseñanza. Se leyó un documento del tema, después con papel periódico y témperas pintaron un hijo mal criado y uno bien criado. Hubo lluvia de ideas y al final se unificaron criterios. La evaluación se hizo por escrito en pequeños grupos.

Tarea final: poner en práctica lo aprendido, empezando por el hogar de los presentes.

LOS VALORES Y SU IMPORTANCIA EN LA SOCIEDAD

Conferencia Periódico El Heraldo de Chihuahua México
30 de marzo de 2014 columnista Eduardo Borunda

Cuando uno nace no tiene en mente un patrón para regirse; es a medida que va desarrollándose que aprende lo que el padre y la madre le van enseñando. El niño no sabe qué está bien o qué está mal, su conciencia ética se va formando con el pasar del tiempo. Es responsabilidad de los padres, enseñarles normas y valores cívicos que le permitan al niño desarrollarse en una sociedad plural.

Los valores son las normas y actitudes según las cuales nos comportamos y que están de acuerdo con aquello que consideramos correcto. Todos los padres deseamos que nuestros hijos se comporten de manera adecuada, pero tratando de no convertirlos en niños temerosos o conformistas; tampoco debemos convertirnos en padres irritables, ni exigirles más de lo que puedan dar. Todo esto se debe manejar con mucho cuidado para no caer en la exageración o algo traumatizante. Hay algunos valores indispensables para que todas las personas los asumamos para tener una mejor convivencia, de tal manera que no perjudiquemos a nadie.

Durante los primeros años un niño o niña, tanteando y probando cosas, a través de pequeños actos, van percibiendo lo bueno y lo malo. A partir de los 3 años ya saben ver en otros niños si hacen bien o hacen mal. A los 5 y 6 años los niños tienden a mirar en los adultos y ver en ellos el claro ejemplo de sus actos; por eso, intentan ser como ellos y comportarse como ellos. Del ejemplo aprenderán los valores.

La adquisición de buenos valores depende de que un niño o niña se sienta querido(a) y seguro (a), de desarrollar lazos estables con sus padres y de tener confianza en sí mismo. Sólo sobre una base de amor y seguridad podrá aprender e interiorizar los valores éticos correctos. Lo más importante: el ejemplo que dan los padres en su forma de relacionarse con los demás, de pedir las cosas, de ceder el asiento, de repartir lo que les gusta, de renunciar a algo, de defender a alguien, serán comportamientos que transmiten tolerancia, respeto, solidaridad, confianza y sinceridad. Los valores pueden variar mucho según las culturas, las familias o los individuos. Existen diferentes tipos de valores:

- ***Valores familiares.*** *Hacen referencia a aquellos que la familia considera que están bien y los que están mal. Tienen que ver con los valores personales de los padres, aquellos con los que educan a sus hijos, y aquellos que los hijos, a medida que crecen, pueden aportar a su familia. Los valores familiares son los primeros que aprenderá nuestro hijo y, si sabemos transmitirlos con paciencia, amor y delicadeza, pueden ser una buena base en la que apoyar, aceptar o rechazar otras experiencias, actitudes y conductas con los que se irá encontrando a lo largo de su vida.*

- ***Valores socioculturales:*** *Son los valores que imperan en la sociedad en el momento en que vivimos. Estos valores han ido cambiando a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares. Puede ser que la familia comparta los valores que se consideran correctos a nivel social o que, al contrario, no los comparta y eduque a sus hijos según otros valores. En la actualidad, intentamos educar a nuestros hijos en el respeto, la tolerancia, la renuncia a la violencia, la consideración y la cortesía, pero vivimos en una sociedad en la que nuestros hijos pronto descubren que también imperan otros valores muy diferentes como el liderazgo, y muchos antivalores como el egoísmo, la acumulación de dinero, el ansia de poder, e incluso el racismo y la violencia. Los valores familiares determinarán, en gran medida, el buen criterio que tenga nuestro hijo para considerar estos otros valores como aceptables o despreciables, o para saber adaptarlos a su buen parecer de la mejor manera posible.*
- ***Valores personales:*** *Los valores personales son aquellos que el individuo considera imprescindibles y sobre los cuales construye su vida y sus relaciones con los demás. Acostumbran a ser una combinación de valores familiares y valores socioculturales, además de los que el propio individuo va aportándose a sí mismo según sus vivencias personales, su encuentro con otras personas o con otras culturas en las que, aun imperando una escala de valores diferente a la suya, el individuo encuentra actitudes y conductas que considera valiosas y las incorpora a sus valores más preciados.*
- ***Valores espirituales:*** *Para muchas personas la religión es un valor de vital importancia y trascendencia así como su práctica. De la misma manera, la espiritualidad o la vivencia íntima y privada de algún tipo de creencia es un valor fundamental para la coherencia de la vida de mucha gente. Los valores espirituales pueden ser sociales, familiares o personales y no tienen que ver con el tipo de religión sino con el sentimiento que alimenta esa creencia.*
- ***Valores éticos y morales:*** *Son aquellos que se consideran indispensables para la correcta convivencia de los individuos en sociedad. La educación en estos valores depende, en gran parte, de que se contemplen en aquellos valores que la familia considera primordiales, es decir, que entre los valores familiares que se transmitan a los hijos estén estos valores ético-morales imprescindibles:*
  - ***a) Tolerancia:*** *la tolerancia es la forma en que se adquiere el respeto entre personas de distintas etnias, ideas o costumbres. Se trata de un valor indispensable para vivir en paz con nuestros semejantes. Las personas tolerantes saben compartir su vida y sus espacios con aquellas personas que no son iguales a ellas Quien conoce la tolerancia busca siempre comprender la forma de actuar y de pensar de quienes lo rodean, también sabe escucha y nunca hace callar a nadie, pues está convencido que todos tenemos derecho a expresar lo que pensamos y sentimos. No es tolerante tratar de imponer por fuerza, su manera de pensar sin tener en cuenta a los demás.*
  - ***b) Responsabilidad:*** *tiene que ver con la confianza que tenemos en que nuestros hijos sabrán asumir algunas tareas y las cumplirán. Tiene que ver con la conciencia de que los actos o el incumplimiento de los mismos tiene consecuencias para otras personas o para nuestro propio hijo. La responsabilidad que tenemos los padres en la transmisión de estos valores a nuestros hijos es crucial.*

c) ***La perseverancia:*** *el que persevera alcanza. En efecto cuando emprendemos una tarea, la perseverancia es crucial para llevarla a un buen término. La perseverancia es esencial cuando nos consagramos a una causa. Si luchamos por lo ideal, de nada nos sirve estar plenamente convencido si no resistimos hasta el final, sorteando las dificultades. El tiempo y la perseverancia son los mejores aliados de la persona que saben aprovechar las oportunidades que la vida les presenta para salir adelante y destacarse en su campo de acción.*

Los valores no se transmiten vía genética, por eso es tan importante tenerlos en cuenta en la educación. Pero debemos saber que los valores no se enseñan independientemente del resto de cosas, ni a través de grandes explicaciones o dando una lista con aquello que consideramos correcto y lo que no, esperando que nuestros hijos la memoricen. Los valores se transmiten a través del ejemplo práctico, a través de la cotidianidad, de nuestro comportamiento en el día a día, en aquello que los hijos observan hacer a sus padres.

TALLER N° 3

Fecha: Junio 23 de 2013
Participantes: 40 educandos y 10 padres de familia.
Metodología: Flexible y activa:
Competencias básicas: Comunicativas, propositiva, interpretativa.
Proyecto Transversal: Competencias ciudadanas

Indicador de competencia ciudadana. *Aprendo a escuchar a los miembros del Equipo de Trabajo y solicito la palabra para hacer mi intervención. Aporto con mis ideas al crecimiento del Equipo.*

Recursos: Video proyector, computadora, parlantes, USB, tablero acrílico, papel de oficio, lápices de colores.

Responsables: Ruby María Riascos (Educadora).
Annia Riascos (Educadora).
Miriam Riascos (Madre de familia).
Wendy Cándelo Riascos (Educando).

Tema: **EL RESPETO**

Ambiente de aprendizaje: Salón de clase del Grado 3° de educación básica primaria, Escuela de Valentín. La decoración se hizo con ramos (hoja tierna de la palma de corozo) que en este medio es abundante, con ella se elaboran diferentes adornos.

Se le pregunta a los presentes ¿Qué opinan acerca del respeto como valor necesario para el Trabajo en Equipo? Cada persona dio su opinión sobre dicho valor. Hicimos una ronda que se llama *Agua de limón*, en la cual se forman grupos.

Se observó un video acerca del Trabajo en Equipo donde invitan a tener un buen clima organizacional a partir de convivencia y el respeto. Se explicó el tema, se dieron aportes por parte de los padres de familia y de algunos educandos. Los presentes dijeron muchos versos de la región. Todo estuvo animado y expresaron lo mucho que estas charlas les aportaban a la vida personal y colectiva de la comunidad.

Hablaron que había personas que no respetaban las parcelas ajenas. Se formaron Equipos de Trabajo. Con papel y colores dibujaron la huerta que deseaban tener. Lo más notorio fue la seguridad de la huerta, algunos le pusieron grandes puertas con candados, otros con policías al cuidado de ella y otros con cámaras ocultas.

La actividad tiene que ver con aceptar a las personas tal como son, con sus virtudes y defectos, reconociendo sus derechos, deberes y necesidades, decir las cosas educadamente, sin herir, violentar o insultar a nadie. El respeto comienza en casa. La educación en el respeto empieza cuando nos dirigimos a nuestros hijos correctamente, de la misma manera que esperamos que ellos se dirijan a los demás, cuando nos valoramos y nos respetamos a nosotros mismos y de esta forma nos ganamos el respeto de los demás. Ser respetuoso es muestra de buena educación. La desconsideración, la intolerancia, la descortesía, y las ofensas son propias de una persona irrespetuosa. Respeto es aceptar y comprender tal y como son los demás, su forma de pensar aunque no sea igual a la nuestra.

LOS JOVENES Y LAS RANAS

Fábula de Esopo

Varios jóvenes, jugando cerca de un estanque, vieron un grupo de ranas en el agua y comenzaron a apedrearlas. Habían matado a varias, cuando una de las ranas, sacando su cabeza gritó: por favor, paren muchachos, que lo que es diversión para ustedes, es muerte y tristeza para nosotras.

Moraleja: no debemos perjudicar a los demás, con nuestros actos.

TALLER N° 4

Fecha: Junio 26 de 2013
Participantes: 45 niños y niñas de la escuela Valentín. 7 padres de familia.
Metodología: Flexible y activa.
Competencias Básicas: Comunicativa, propositiva, interpretativa.
Proyecto Transversal: Competencias ciudadanas.

Indicador de Competencia: *En el ejercicio del Trabajo en Equipo me preparo para solucionar de manera pacífica las diferencias que generan conflicto al interior del Equipo. Entiendo que la solución de conflictos ayuda a la madurez y crecimiento del Equipo de Trabajo.*

Recursos: Textos, televisor, DVD, CD, cartulina. Tijeras, pegantes, plastilina, fotocopias .

Responsables: Ruby María Riascos (Educadora).
María Lerys Riascos (Educadora).
Alber Cristian Riascos
Leonel Cándelo Riascos

Tema: **Las diferencias, la comunicación asertiva y la solidaridad en el crecimiento de los Equipos de Trabajo.**

Ambiente de Aprendizaje: Esta actividad se realizó en el salón de pre-escolar, por ser el más amplio de la escuela, decorado con abanicos y lazos de colores; los abanicos pequeños son hechos con materiales del medio, canoítas hechas en balsa (madera) y pintadas con los colores de la bandera nacional.

En cartulina y con plastilina por grupos representaron una escena de solidaridad. La cartulina como base y con la plastilina formaron muñecos y paisajes, unos grupos representaron un accidente en la mina, donde todos ayudaban, otros representaron a personas enfermas desplazadas, víctimas de inundaciones. Por petición de algunos niños y niñas se proyectó una parte de la película Madascar.

Se hizo un debate sobre la solidaridad, hubo una lluvia de ideas, discusiones, comentarios y luego llegamos a una sola conclusión. A todos los presentes se les entregó fotocopia de los derechos del niño, se leyeron y quedaron de acuerdo con prestárselas a otras personas que no asistieron para que las pongan en práctica y las peguen en la sala de cada vivienda.

La evaluación se hizo por pequeños grupos, cada uno contestó una pregunta de selección múltiple. Se entregó un texto sobre consejos para crear equipos de trabajo solidarios.

3 consejos para crear equipos de trabajo solidarios

12 de diciembre de 2012 0
Tomado de http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2012/12/12/988252/3-consejos-crear-equipos-trabajo-solidarios.html

Tener un equipo de trabajo integrado por profesionales talentosos no es suficiente para garantizar el éxito de la compañía. La clave está en que sus miembros además de ser buenos en su área sean solidarios. La comunicación entre los miembros de un equipo de trabajo, el grado de información que dispongan sobre el quehacer de la empresa en la que trabajan y su sentido de pertenencia determina que el aporte que hagan a la compañía sea provechoso o no. Por esto, si bien el talento particular de cada uno de ellos es importante, lo más relevante es que sean solidarios para compartir el conocimiento y hacer grande a la institución. Por lo expuesto, es indispensable que a la interna de tu organización motives el intercambio y la colaboración entre los empleados. Para esto, sigue los tres consejos publicados en el sitio web Creando Talento.

1. ***Incentiva la comunicación entre los miembros del equipo****. Los líderes de las distintas compañías deberán establecer un cronograma de entrevistas y reuniones, promover los intercambios tanto a nivel formal como informal y aclarar todo tipo de malentendidos apenas estos sucedan. Las reuniones que organicen podrán tener como fin informar sobre temas relativos al grupo, los resultados logrados con determinado proyecto, definir planes futuros, entrevistas personales y hasta jornadas más desestructuradas como puede ser una celebración. A su vez, nunca se logrará un trabajo en equipo exitoso si existen rispideces o malentendidos entre los trabajadores, por eso será bueno que el manager o directivo a cargo del grupo sepa detectar estas situaciones y actuar en consecuencia para disiparlo. Para esto, será útil reunir a todos e invitar a los presentes a escribir en una hoja lo que esperan del otro y sus expectativas. Esto dará un buen panorama sobre la situación a los managers.*

*2. **Busca que los miembros cooperen.** Dos cabezas piensan más que una, según el popular dicho. Sin embargo, de nada sirve que dos cabezas se pongan a pensar si cada una es recelosa de su conocimiento. Por esto, es aconsejable que todos cooperen y se respeten mutuamente. Para lograr esta convivencia, es importante que se fijen reglas de juego que sean consideradas justas por todos en base a los requerimientos y expectativas de los integrantes del grupo. Será bueno que se implementen equipos de trabajo a los que se les encomiende el desarrollo de determinadas iniciativas y que se los motive a compartir sus dudas y soluciones a distintos problemas.*

*3. **Motiva el sentimiento de pertenencia entre los miembros de un equipo.** Éstos deben sentir que comparten intereses comunes y una identidad. Para promover en ellos dicho sentimiento, puedes organizar instancias de celebración en la que todos participen que puede ser desde los festejos por un cumpleaños hasta una fiesta de celebración por los logros alcanzados.*

TALLER N° 5

Fecha: Agosto 21 de 2013.
Participante: 40 niños y niñas. 12 padres de familias.
Metodología: flexible y activa.
Competencias Básicas: Comunicativas
Proyecto Transversal: Competencias ciudadanas.

Indicador de Competencia: Identifico diferentes acciones de Trabajo en Equipo donde se pueda evidenciar el valor de la honestidad con los compañeros, con el trabajo, con las tareas y con los impactos esperados.

Tema: **La honestidad.**

Recursos: papel oficio, marcadores, computador y memoria USB, palitos y pegantes. Temperas, pinceles, USB.

Responsables: Ruby María Riascos (Educadora).
Nubia Zuleima Cándelo.
Karen Melisa Riascos.
Federico Riascos.

Ambiente de aprendizaje: en un prado cerca al rio Micay bajo unos árboles de guamo, frente al puesto de salud. Se decoró con banderitas blancas como símbolo de paz, avioncitos de icopor hechos por los niños y pintados con témperas verde y amarillo, como la bandera del Municipio de López de Micay.

Se inició la jornada con una videoconferencia sobre la honestidad. Después se hizo un conversatorio donde la mayoría participó dando su punto de vista. Luego jugaron rondas, entre ellas, la carbonerica. Hablaron sobre el deseo de paz del país. Un grupo organizó un socio drama sencillo sobre la honestidad, se repartieron dulces. Una señora dijo muchas coplas ya que es muy buena para eso y en la comunidad nadie le gana en este tema. El encuentro fue muy divertido. La evaluación se la hicieron los padres a los hijos; preguntándoles que habían aprendido de la comunidad.

LECTURA
La importancia de la honestidad en la cultura organizacional

Por Felipe Cristancho Dueñas
18 agosto 2015|Productividad

La honestidad y la transparencia consigo mismo y con las demás personas son muy importantes para el crecimiento, la productividad y la competitividad de una organización. Empezando por la dirección y pasando por todos los departamentos y colaboradores, la honestidad debe ser el principio fundamental por el cual se reconoce a una compañía y se desarrolla su trabajo día tras día. En muchas ocasiones los principios y valores organizacionales son tomados como letra muerta, frases simples que no se aplican porque se cree que no influyen realmente en el desempeño de la Organización. Pero si analizamos detenidamente los alcances reales que tienen, los valores en una organización son la base para el éxito y traen múltiples beneficios para todos aquellos que los aplican cabalmente.

La cultura organizacional está constituida por ese conjunto de valores, principios, normas, procedimientos y conductas que comparten todos los integrantes de una organización. La misión, la visión y los objetivos soportan este conjunto de elementos nombrados anteriormente, que a su vez constituyen el direccionamiento estratégico que tiene la Organización. La importancia de esos valores es tal que determinan el rumbo mismo y los patrones de comportamiento que diferencian a una organización de otra. Uno de esos valores fundamentales, que deberían regir en todas ellas, es ***la honestidad***, un concepto tan pregonado como golpeado con las noticias que vemos todos los días acerca de robos, trampas, sobornos y corrupción en todo tipo de organizaciones públicas y privadas.

Todas las personas tienen defectos y cometen errores en su trabajo, eso es algo absolutamente normal y es parte del proceso de aprendizaje día a día. Aceptar esos errores es el inicio del camino para corregirlos, mejorar nuestro comportamiento y actuar de la manera adecuada. El problema está cuando se ocultan y se niegan responsabilidades, esta es una peligrosa cadena que puede terminar muy mal para quién lo hace y para la organización. Cuando los valores de la organización son los mismos de los colaboradores, se genera un clima de confianza y autonomía puesto que las reglas son compartidas y se realizan las acciones que todos consideran correctas. Esta situación es la ideal para construir una cultura organizacional adecuada para llevar a cabo de la forma más productiva y confiable las tareas de todos los integrantes del equipo de trabajo.

La transparencia y la honestidad se basan en aceptar las equivocaciones que cometemos, en no endilgar responsabilidades a otros cuando son nuestras, en no apropiarse de los bienes o el capital de la compañía y en denunciar a tiempo siempre que nos enteremos de fraudes o trampas realizadas al interior de la organización. El consejo para lograr ese ambiente es actuar siempre bajo los principios y normas que promueve la organización, teniendo muy claro que el rompimiento de alguno de esos acuerdos tendrá consecuencias no deseadas para nuestro futuro. Para ello, es necesario que la dirección y los jefes de departamento cumplan sus obligaciones con la mayor disciplina y rectitud.

En conclusión, tanto la organización como los colaboradores deben velar por la honestidad en todas sus actuaciones. No deben existir mentiras, ni engaños entre las dos partes y la transparencia debe ser el pilar fundamental a la hora de tomar decisiones y comunicarlas. Para obtener ese compromiso y rectitud por parte de todos los Equipos de Trabajo, la Organización debe preocuparse por conocerlos muy bien, proporcionarles las condiciones laborales adecuadas y actuar siempre de acuerdo a esos mismos principios que les exige. *Dar ejemplo es el primer paso para conseguirlo.*

Tomado de: http://www.acsendo.com/es/blog/la-importancia-de-la-honestidad-en-la-cultura-organizacional/

LA LECHUZA Y LAS PALOMAS

Fábula de Esopo

Había una vez una lechuza que no pensaba más que en comer y siempre estaba dispuesta a hacer lo que fuera por conseguir alimento. Un día, un cuervo le contó que camino al sur había visto un palomar en el que parecía que a las palomas les daban muy buena vida pues se las veía gordas y sus platos estaban siempre llenos de comida.

Al enterarse de esto, la lechuza no tuvo tranquilidad hasta que dio con el sitio exacto donde estaba ubicado el palomar. Quería entrar allí pero no sabía cómo hacerlo pues las palomas no iban a permitir a una lechuza en su palomar. Pensaba y pensaba en una manera para poder disfrutar de esta deliciosa comida, hasta que al fin se le ocurrió pintarse de blanco, así parecería una paloma y podría entrar a comer al palomar.

Se pintó pues, de blanco y al instante ya estaba comiendo en el palomar, Las palomas no se dieron cuenta del engaño mientras tuvo el pico cerrado. Pero un día, se olvidó de su papel y, sin pensar, cayó como la lechuza que era; entonces las palomas se abalanzaron sobre ella y la sacaron a picotazos. Y, por si fuera poco cuando regresó a la torre de la iglesia donde vivía sus compañeras la desconocieron por el color blanco de sus plumas y la sacaron corriendo de allí. Así, la pobre lechuza no solo se quedó sin alimento, sino que también se quedó sin hogar.

Moraleja: u*n engaño no puede durar toda la vida. Siempre llega el momento en que, por una u otra razón, el que miente se delata. Cuando engañamos a alguien, como le pasó a la paloma de esta fábula, nos estamos engañando a nosotros mismos ya que, al ser descubiertos, perdemos mucho más de lo que aparentemente, habíamos ganado.*

TALLER N° 6

Fecha: Septiembre 8 de 2013
Participantes: 40 alumnos y 11 padres de familia.
Metodología: Flexible y activa.
Competencias Básicas: Propositiva, interpretativa, Comunicativa.

Indicador de competencia: animo a mi Equipo de Trabajo cuando llegan las dificultades para terminar con éxito las tareas programadas.

Responsables: Ruby María Riascos. Educadora
Wilfredo Riascos.
Luis Gonzalo Castillo
Danisa Angulo R.

Tema: **La perseverancia**.

Recursos: cartulinas, marcadores, tijeras, palitos, puntillas, canastos, globos, hojas, láminas, folletos, celular.

Ambiente de Aprendizaje: el patio de la escuela arreglado con hojas de iraca y globos de colores; con dos canastos grandes hicieron un platillo volador.

Se formaron siete grupos, cada grupo tomó una fotografía del tema y lo estudió, luego en la cartulina con marcadores organizaron la exposición. Todos los grupos salieron bien en la actividad, expusieron padres de familia y también educandos. Luego un padre de familia narró un cuento sobre el tema; les preguntaron a los niños y niñas sobre la idea principal, los personajes, el espacio físico, el problema y cómo se solucionó. Muchos de ellos contestaron bien, pero otros estaban distraídos y no dijeron nada. Una madre de familia me dijo que con el respeto que yo me merecía, pero iba a castigar a los niños que no le prestaron atención al cuento, y los mandó a dar cinco vueltas corriendo alrededor de la escuela.

El celular se utilizó para colocar currulao, este baile regional lo comenzaron cuatro parejas de padres y luego los niños también formaron parejas y bailaron como lo hicieron los adultos. Se repartieron folletos para leer en la casa y prometieron compartir estos con otros padres de familia, sobre los deberes de los niños.

LECTURA
Educamos: LA PERSEVERANCIA

Tomado de: ***http://www.waece.org/webpaz/bloques/PDF/Perseverancia.pdf***

Se define la acción de perseverar como la constancia en la virtud y en mantener la gracia hasta la muerte. Perseverar es una cualidad humana que permite mantenerse constante en la prosecución de lo comenzado, en una actitud o en una opinión. La perseverancia se pone de manifiesto frente a obstáculos y frustraciones en la persecución de metas, y en la adhesión a principios establecidos previamente. La perseverancia es un valor también para alcanzar lo que se desea a pesar de las cosas negativas que puedan pasar, y es también muy importante al estudiante que se enfrenta al conocimiento, pues el estudio siempre implica paciencia y perseverancia para la consecución de los fines propuestos. Por eso se dice que la perseverancia está en la base de la fuerza de voluntad. No por gusto en el folklore español existe un adagio que dice "El que persevera, triunfa", indicando la significación que tiene la perseverancia para obtener aquello que se quiere. Esta cualidad se puede educar en el niño desde muy temprano, para ello, es necesario enseñarles la disposición para vencer las dificultades y constancia para cumplir las tareas propuestas. En este sentido se ha de realizar un trabajo sistemático en todas las actividades en que el niño participa, dándoles tareas que deba y pueda vencer, cuidando no estén por encima de sus posibilidades para evitar la frustración. Para ello se le brindará la ayuda necesaria y se estimulará su éxito, por pequeño que sea.

TALLER N° 7

Fecha: Octubre 12 de 2013, a las 3pm, sábado
Participantes: más de 60 personas.

Tema: **Evaluación Final de los Talleres.**

Grupo organizador: Leonel Cándelo
Floripe Riascos
María Inés Riascos
Ceny Arboleda
Yohana Riascos
EidyRiascos
Ruby María Riascos (Educadora).

Ambiente de aprendizaje: Caseta del restaurante escolar y patio de la escuela, con globos, serpentinas y festones de vivos colores.

Como era día de la raza decidimos utilizar las cosas autóctonas: Trajeron los instrumentos musicales para bailar currulao y juga.

Hablaron bien del trabajo en la huerta escolar, de las siembras, de las dificultades que se presentaron. Les gustó mucho los encuentros donde se trabajaron los valores para fortalecer el Trabajo en Equipo, resaltaron el cambio que habían observado en los educandos y en algunos padres de familia.

SUGERENCIAS.

- Se propone abordar el trabajo con más valores en la modalidad de talleres.
- En una próxima oportunidad una mayor participación de más padres de familia.
- Algunos padres de familia aunque no asistieron a las actividades, por la comunicación con otros vecinos y educandos les comentaron de la importancia de escucharlas y ponerlas en práctica. Aunque no es la primera vez que se escuchan hablar de los valores, llamó mucho la atención por la metodología activa aplicada siendo ésta muy divertida e interesante.
- Recordaron la buena enseñanza de la profesora María Zoraida Riascos y Geovanny Riascos, que vivieron en la comunidad y en las tardes dedicaban tiempo a visitar a las familias y hacer realimentación a las tareas a asignadas o a los avances realizados por los niños.

- Me eligieron porque desde que llegué me he preocupado por hacer actividades nuevas, por ejemplo, el teatro con títeres y la visión del caserío de hoy.
- Después de retirarse las retroexcavadoras en 1997 quedó una planada en una reunión de padres de familia que formaran el pueblo allí en vez de vivir dispersos porque juntos conseguían más recursos y servicios por parte del gobierno.
- En ese entonces estuvieron de acuerdo solo unos pocos habitantes. Otros compañeros le dijeron lo mismo. Solo con el retorno decidieron hacer un caserío en la parte de atrás de la escuela al lado y lado del camino que comunica a Valentín con la cabecera Municipal.
- También quedaron comprometidos para que cada padre, madre o miembro de la comunidad aportara lo que le sea posible para corregir algunas fallas para tener una buena convivencia, para que la prosperidad y el desarrollo llegue de manera integral.

RESULTADOS OBTENIDOS

Las jornadas de trabajo en la huerta escolar conllevaron a:

- La integración de los educandos en la escuela.
- La buena amistad entre los educando y los profesores.
- Poner en práctica su creatividad en el trabajo.
- Buenas relaciones en el trabajo en grupo.
- Mucha tolerancia y respeto.
- Aceptación de la otra persona como es con defectos y virtudes.
- La amistad, armonía y cooperación reine en esta escuela cada vez que se realicen trabajos en equipo.

Al finalizar el año lectivo 2013 se hizo la evaluación de los logros alcanzados y con mucha satisfacción se obtuvo los siguientes resultados:

- El 80% de las tareas definidas finalidad se habían logrado.
- Un 18% todavía estaba en camino con una gran posibilidad de mejorar, todo avanzaba bien.
- El 2% no estaban muy convencidos pero hasta marzo de 2014 se cumplieron las metas propuestas.
- Los trabajos en la huerta escolar se llevaron a cabo con el ánimo de mejorar el comportamiento esperado y desarrollar estrategias de trabajo en equipo. Al comienzo se generó algunos choques, rencillas que no pasaron a mayores, más parecía simple capricho o ganas de llamar la atención; después todo funcionó bien. Los trabajo por equipos en la asignación de responsabilidades semanales surtieron efecto, cada grupo asumió con mucha responsabilidad el desarrollo de las tareas hasta llegar al momento de las cosechas.

- Las plantas sembradas fueron: Cilantro (Cimarrón), albahaca, pimentón, tomate, pepino, toronjil, poleo, hierbabuena, esto en la parte más plana del terreno y en la parte inclinada se sembraron ortiga, banano, papachina, chivo, y espinaca.
- La siembra dio buenos resultados; los frutos muy sanos, algunos grandes como el banano y otros en poca cantidad como el pimentón. A este último le cayó una plaga, pero se solucionó rápido gracias a la vigilancia de los grupos.
- El producido fue para el consumo en el restaurante escolar y algunas hierbas fueron utilizadas por miembros de la comunidad como medicina.
- La siembra se sigue haciendo cada año, aunque a veces en poca cantidad.

CAPÍTULO V.

APORTES DEL ESTUDIO DE CASOS A LA ESCUELA DEL SIGLO XXI

CAPÍTULO V.

APORTES DEL ESTUDIO DE CASO A LA ESCUELA DEL SIGLO XXI

Formular la pregunta correcta es más importante que dar la respuesta correcta a una pregunta equivocada.
Alvin Toffler

PALABRAS CLAVE: *psicosocial, transformar, resurrección social, entorno, desplazamiento forzado, experiencia significativa.*

***Resumen*:** *Terminado el proceso de formación de Trabajo en Equipo y Construcción de Ciudadanía, procedí a realizar la autoevaluación con todos los participantes para llegar a formular las conclusiones, a su vez poder socializarlas en la escuela para mejorar la práctica pedagógica. Se notó cómo a partir de algo tan sencillo de la cotidianidad escolar como es la huerta, se pudo encontrar la raíz del problema del comportamiento de los educandos. La relación padre de familia-escuela se fortaleció y algo bien importante se logró la retención escolar y la motivación para que los niños y niñas continuaran estudiando.*

5.1 DESARROLLO INTEGRAL.

ARTÍCULO 29. DERECHO AL DESARROLLO INTEGRAL EN LA PRIMERA INFANCIA. La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (O) a los seis (6) años de edad. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en este Código. Son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas. (Ley 1098 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia)

Para cumplir con el Artículo 29 del Código de Infancia y Adolescencia el ICBF comprendió que era necesario trabajar al menos en cuatro entornos: familiar, educativo, en salud y psico-social. El entorno educativo les brinda a los niños y niñas todas las herramientas para formar seres humanos capaces de ser los protagonistas de su propia personalidad y de su historia. El primer ejercicio es *transformar a la persona para que luego él o ella sean capaces de transformar su entorno*; Paulo Freire denomina a esta relación *la resurrección social (1993)*. La educación debe permitir el desarrollo de destrezas y habilidades que lo guíen a una mejor calidad de vida, a desarrollar conocimientos y competencias ciudadanas para vivir en sociedad.

En nuestra comunidad en el año 2009, se presentó un encuentro armado entre las fuerzas del Estado y un grupo al margen de la ley. Los disparos atravesaron las pequeñas viviendas construidas con madera. En medio del fuego cruzado los habitantes huyeron con los niños en brazos, haciendo camino por la espesa selva, atravesando ríos y quebradas hasta llegar a la cabecera municipal. Allí, afortunadamente, hubo una atención de la Presidencia de la República de manera rápida. La escuela jugó un papel muy importante desde el momento del desplazamiento que se recuerda hasta el día de hoy. Entre Directora, docentes, educandos y padres de familia nos organizamos rápidamente para sobreponernos a las dificultades y, en medio del miedo, la tristeza de dejarlo todo para conservar la vida y tratar de proteger de todos los flagelos que genera un desplazamiento forzado, seguimos acompañando a toda la comunidad y la escuela estaba ahí enseñando valores, dando fortaleza y creando esperanza por días mejores.

Actualmente, Valentín es una comunidad organizada, con un *comité cívico*, que tiene una visión clara y progresista, capaz de gestionar y velar por el bienestar de todos. Para la escuela este comité es de gran apoyo, siempre está atento a lo que necesita la escuela y en conjunto se busca solución a los inconvenientes o con las ideas se organizan las programaciones o actividades para el mejoramiento de la sede y la comunidad. La escuela es el escenario de encuentro de la comunidad y forma parte activa del Consejo Comunitario *La Mamuncia*, representado legalmente por el señor Eusebio Valencia. Al respecto la Ley 70 de 1993, Artículo 2°, Numeral 5, establece:

> *Comunidad negra es el conjunto de familia de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo- poblado, que revelan y conservan conciencia e identidad que las distinguen de otros grupos étnicos*.

Por su parte el Decreto Reglamentario 1745 de 1995, Capítulo II, Artículo 3° define a los Consejos Comunitarios, así:

> *Definición. Una comunidad negra podrá constituirse en Consejo Comunitario, que como persona jurídica ejerce la máxima autoridad de administración interna dentro de las tierras de comunidades negras, de acuerdo con los mandatos constitucionales y legales que lo rigen y los demás que le asigne el sistema de derecho propio de cada comunidad*.

5.2 BUENAS PRÁCTICAS DE LOS EDUCANDOS AL CONCLUIR LA EXPERIENCIA.

En el mes de noviembre se hizo una reunión con 30 de los niños para que comentaran las experiencias más significativas que tuvieron durante el año referente al trabajo en equipo. Traté de encontrar las respuestas a los interrogantes que me hice al iniciar el proceso de investigación cualitativa: ¿Cómo logramos mejorar la convivencia familiar y escolar que nos permita construir tejido social? ¿Qué acciones desde la cotidianidad de las familias y de la escuela podemos adelantar para lograr la integración de los niños y niñas frente a metas colectivas? ¿Qué estrategias podemos utilizar para optimizar el logro de la integración de los niños, niñas y adolescentes a las actividades del hogar y de la escuela? ¿Cómo podemos fortalecer el trabajo en equipo para lograr la construcción del pensamiento colectivo que tanta falta hace en las comunidades afrocolombianas?

- *Diego Riascos. 12 años*. "Me gusta el Trabajo en Equipo porque exige responsabilidad y puntualidad; es lo mismo que hago en mi casa casi todos los sábados. Vamos para el colino, mi papá, dos de mis hermanos y yo; siempre definimos las tareas que tenemos que hacer, algunas veces limpiamos y otras sembramos o cosechamos algún racimo o frutas. Este trabajo en la huerta me pareció bueno porque también me divierte haciendo competencia con mis amigos a quien termina primero su tarea". Le pregunté cómo se había sentido en el grupo que le tocó, dijo: "Bien, hasta se me olvidó que habíamos peleado con un compañero días antes de las jornadas".

- *Sirley Riascos. 11 años*. "A mí me gustó Trabajar en Equipo con José, es un buen amigo porque es incansable, terminó su parte y nos ayudó casi a todos a terminar nuestras tareas. La líder del grupo nos puso a cada uno una tarea, a mí me correspondió recoger la basura de labranza, de los palos y ese amigo cuando terminó de partir los palos me ayudó a recoger. En el salón evitaba quedar en grupo con él, pero me di cuenta que él es chévere, de allí en adelante somos amigos. Hemos hecho tareas de matemática juntos y he entendido bien la operación de la resta. Me he dado cuenta que cada uno tiene fortalezas que ayuda al crecimiento del Equipo".

- *Eidy Riascos Bonilla. 12 años*. "De todo lo que vimos y leímos, yo sabía algo que mi mamá me da muchos consejos y recordé que yo no le hago caso, pero ahora, si debo hacerlo, ya estoy tomando conciencia de eso. Estuvimos discutiendo alguno de los temas y llegamos a la conclusión que es lo mejor para nosotras. Voy a hacer un esfuerzo por dejar algo que sé que está mal, me gusta mandar a los niños pequeños que peleen, para reírme…prometo no volver a ser así y si los veo peleando los aparto y no los dejo que se golpeen, mi felicidad era generar discordia en los grupos; ahora voy a cambiar; los equipos requieren mucha cordialidad, respeto y solidaridad".

- *Paula Angulo. 8 años. "*Con mi papá en las noches leíamos los cuentos de las actividades y luego él nos preguntaba lo que habíamos entendido. Me gustaba bailar danzas, me divierto mucho; cuando sea grande seré bailarina de salsa. Estuve muy contenta en la playa porque pocas veces he ido, aunque esta tan cerca. Mis padres me lo tienen prohibido. Trabajar en equipo es bueno porque se aprende de los otros…Hay preguntas que uno no sabe la respuesta, pero otro alumno sí. Entonces, cuando uno dice lo que sabe, también uno se conoce mejor porque a veces olvidamos un rato lo que estamos haciendo y hablamos de lo que nos pasa o de la familia".

- *Daniel Riascos 12 años.* Este niño dijo que al comienzo cuando se planeaban las actividades y las jornadas de trabajo a él no le parecía bien y pensó en no participar y hacerse el enfermo. "Menos mal que no me las perdí porque todo fue tan animado y entretenido que quisiera que siguiéramos. Uno siente alegría cuando las personas se reúnen a realizar algún evento y aquí en todas las actividades uno aprendió cosas nuevas. Mi mamá no asiste a las reuniones de padres de familia, pero a esta si viene. Por primera vez ayudé a decorar un lugar con ramos, aprendí a hacer figuras y hasta un pito con el cual le pitábamos al oído de los compañeros; era bonito ver cómo cada uno hacía algo y se ayudaban, unos amarraban y otros sostenían, otros pasaban las figuras o cadenetas de decoración. Me reí mucho cuando a mi tío Pedro se le rasgó el pantalón y parecía una falda. Ahora me ha entrado unas ganas de leer; por las tardes nos reunimos varios amigos a leer cuentos, cada vez en una casa o en el patio".

- *Yonier. 6 años.* A él le pareció muy bueno el baile del Currulao porque todos suben y todos bajan. "Me pareció bien ir a recoger tierra al trapiche de moler caña; yo sembré un árbol de guayaba y a nadie le voy a dar". Le dije que recordara que hay que compartir lo que uno tiene con los demás y él estuvo de acuerdo.

- *Cindy 10 años.* "Hicimos una cadena, uno tras otro, para pasar de mano en mano los trozos de madera para la cerca y, no me di cuenta que a mi lado estaba el odioso de Deimar; pero estaba tranquilo trabajando, pensé en no decirle nada y así terminamos el trabajo, pero me extrañó que estuviera haciendo su trabajo sin molestar a los demás. Me gustó bailar la danza con Alexis porque él también lo hace bien y con él salimos a recolectar las semillas y fuimos de los primeros que comimos pepinos con sal, es muy rico… Yo practiqué la lectura porque mi papá me dijo que si leía mal el cuento y lo hacía pasar vergüenza me castigaba no llevándome el domingo a López (San Miguel); por eso repasé mucho y al otro día leí bien. Él se alegró mucho y me llevó a López y me compró un pedazo de pastel y gaseosa que es lo que más me gusta comer".

- *Cesar 5 años.* "A mí me gustó jugar en el bagazal, nosotros nos tirábamos en carambola y rodábamos por los bagazos de caña y los dulces que dieron estaban ricos; con Favio hicimos una luchita y yo le gané".

- *Didier 6 años.* "En la huerta me tocó remover la tierra con el rastrillo. Es parecido a un tenedor y deja unas rayas en la tierra. Iban saliendo las lombrices y las cogía para pescar; uno las mete en el anzuelo y los pescados se la comen y así uno los pesca…Me gustaron muchos los cuentos de los libros y los de mi tío Laureano. Un día yo vi a un compañero robándose un tomate y yo le dije que es malo robar y que le iba a decir a la profesora; él me dijo que me daba sino contaba, pero le dije que no quería cosas robadas. Después me dijo que no lo iba hacer más".

- *Yesica 11 años.* "Siempre me ha gustado trabajar en equipo, yo soy la que escribo porque me parece que el que escribe aprende más, porque es lo que decimos todos…En mi equipo de amigos yo soy la líder, doy la palabra a cada uno y les digo qué tienen que decir; si no es así, le decimos cómo es la verdad y que estuvo bien si dice algo mal y si le falta se le completa, pero no dejo que nadie se ría… Antes al que decía algo malo o que no era cierto yo le metía una coca, pero ahora no, porque mi mamá y la maestra me han dicho muchas veces que eso no está bien y no me gustaría que otro más grande me pegara".

- *Alber. 11 años.* "A mí me encanta trabajar y es por eso que a veces faltaba a clase porque me voy con mi tío al monte, a veces me voy escondido y cuando me ven ya vamos lejos y no me pueden regresar. El trabajo en la huerta es muy fácil para mí, yo me hago una era de 8x15 metros, pero como lo importante es la convivencia en equipo, pues yo iba al son de ellos para que todos participáramos.

Me da desespero cuando miro la lentitud en algunos amigos; pero gracias a Dios y, siguiendo lo que dice la profe me tranquilizo y trato de distraerme cantando mientras trabajamos al ritmo de los más lentos. Me di cuenta que todos no somos iguales y como dice la profe cada uno aprende a su manera y a su ritmo y aunque no lo comparta hay que aceptar esa diferencia".

- *Belky. 13 años. "*Yo soy consciente que no tengo mucha inteligencia, por eso me gusta participar en los equipos. Yo coloco los materiales y hasta les doy dulces a los de mi equipo y voy aprendiendo de ellos. Cuando me acuerdo de algo sobre el trabajo lo digo rápido antes que otro se me adelante, entonces, me siento contenta de haber dicho algo. Lo que no me gustó del trabajo en la huerta fue la sobaquina que tenía una cierta persona, me tenía mareada. Yo como lo siento lo digo; le dije a solas que le pusiera atención a ese olor; él se olió y me pidió disculpas…, se fue pero eso no volvió a pasar y somos buenos amigos".

- *Yolisa. 12 años*. "Me sentí relajada en las jornadas en la huerta y en las actividades en diferentes lugares, adornados, repartiendo refrescos o galletas y uno compartiendo hasta con personas que no me caían bien y que ahora sí, porque en el trabajo en equipo, las orientaciones que recibí me sirvieron mucho. El trabajo en equipo es bueno porque uno comparte experiencias y si es con personas mayores es mejor…Profe, el próximo año seguimos con las actividades, me encantaron las enseñanzas de los cuentos y de los vídeos".

- *Maryin. 11 años. "*Al trabajar en equipo uno se hace más amigo. Cuando uno todo lo hace solo, como que se enfrasca en sí mismo y, hay momentos en que no existe nadie más; en cambio, interactuar con otros, nos saca de eso, nos damos cuenta que no estamos solos y que, los demás también son importantes. Como este es mi primer año de estudio aquí (5° primaria), he hecho más amigos a partir de las jornadas y actividades. Cuando me vaya los voy a recordar y a extrañar… Aprendí mucho en esta escuela y de usted profesora, nadie me trató como usted; fue un apoyo en los momentos difíciles y también me felicitó cuando lo merecía, aunque somos todos de López de Micay, en cada vereda tenemos algunas costumbres diferentes. Hubo muchas cosas nuevas para mi referentes a las actividades que realizamos".

- *Winer. 9 años*. "Mi papá nunca me ha llevado a la parcela a sembrar, por eso lo que aprendí en la huerta escolar es todo lo que sé. Él no me lleva porque su sembrado es lejos y yo me agito cuando camino largo rato. Me pareció interesante realizar un trabajo con mis compañeros y ver cómo la semilla se va volviendo una planta y da frutos parecidos al que tenía la semilla.

Me pareció como si la planta hubiera dado la vuelta, la semilla, la planta, y otra vez la semilla…Aprendí un poquito a bailar Currulao mirando y bailando con mi papá…Cuando se habló del respeto, me acordé de algunos niños que no respetan a los mayores: le contestan feo o no le hacen el mandado…, no puede seguir como antes".

- *Tatiana 12 años. "*Algunos ya habíamos leído o escuchado de los valores, es algo que se le olvida fácilmente pero con juegos, rondas, danzas, los recordamos más. Me parece más apropiado es que iban acompañados de cosas que a uno lo mantienen atentos y después lo recuerda. Cuando la maestra explicaba los temas, si mi papá estaba allí, me hacía señas o mímicas para que escuchara bien. Estoy haciendo un esfuerzo para ser mejor, a veces me pongo a pensar que todos somos hijos de Dios y debemos querernos y ayudarnos. Mi papá me había estado explicando lo mismo o muy parecido, entonces yo, también le hacía señas que había oído y que tranquilo. Me gusta trabajar en equipo y estudio bastante. Entiendo todas las áreas, pero soy perezosa. En el equipo que me toca, yo aporto ideas y conocimiento, pero otro copia. En estos días me suena en la mente lo que me dijo usted profe: *a escribir se aprende escribiendo*, y estoy haciendo lo posible para eso, porque mis cuadernos siempre van atrasados y ya me di cuenta que me estoy perjudicando".

- *Luz Neicy. 8 años. "*El trabajo en la huerta para mi es el pan de cada día como dice mi mamá; ella siempre tiene una azotea con hierbas que uno le echa a la comida y en el suelo siembra hierbas para las enfermedades. Yo le ayudo, por eso fue que trajimos varias clases de semillas a la huerta escolar. Los valores que más me gustan son el respeto, la tolerancia y la responsabilidad porque yo tengo mucho de eso. El próximo año deberíamos ver otros valores. En un libro de mi mamá hay varios, está la paciencia, la justicia, honradez y más. Los valores nos enseñan a comportarnos bien en la casa y en las demás partes, y en la escuela".

- *Melisa 10 años. "*La verdad es que no me ha gustado trabajar en equipo, prefiero sacar una nota mala y cuando sea individual la subo. Con todas estas charlas y actividades si he visto posibilidad de trabajar en equipo; ya varias personas me han dicho que eso es egoísmo y debo dejar ese defecto. Bueno, yo estoy haciendo un esfuerzo para ser mejor, a veces me pongo a pensar que todos somos hijos de Dios y debemos querernos, ayudarnos, que es bonito tener amigos y vivir en armonía, pero cuando llego a la escuela se me olvida".

- *Mayerly 10 años*. "La buena convivencia se debe tener en todas partes. Si en la casa, papá y mamá pelean, todos nos sentimos mal y, si es en la comunidad, uno no puede buscar, ni aceptar conflictos con las otras personas. Muy bueno para los niños de pre-escolar que desde pequeños ya se meten al trabajo en la huerta escolar y en la casa cuando sean grandes ya tienen la costumbre…De las actividades me gustaron las lecturas, los cuentos, versos, danzas, los lugares donde se hizo, con adornos, todos esos días parecían como fiesta, aprendimos y nos divertimos. Trabajando en equipo aprendí muchas cosas de otros compañeros. Yo no sabía hacer abanicos de vena de bijao y una compañera me enseñó y yo no creía que ella supiera".

- *Fabio 7 años.* "A mí todo me gustó: las canciones infantiles, las bombas (globos), yo ayudé a inflar. Mi primo que estaba amarrando las bombas altas, se movió la silla y se cayó, entonces nos reímos y el también porque no se golpeó… En la huerta escolar cuando estaban grandes los pepinos y tomates, yo fui y le avisé a la profesora para que los cogiera porque estos muchachos se lo iban a comer a escondidas. Mi mamá a veces nos sigue leyendo los cuentos y dice versos que aprendió en las actividades; ella me preguntó algo del cuento y le dije lo que escuche o lo que más risa me dio".

1.3 DINÁMICA DE LA JORNADA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN – M&E – Evaluación de impacto.

EL monitoreo es una actividad continua que permite evidenciar el estado de cada uno de las fases del proyecto; a partir de indicadores específicos facilita determinar el estado de avance de acuerdo a los objetivos y metas formuladas. La evaluación por su parte es el diagnóstico sistémico una vez finalizado un proyecto; se evalúa el diseño, la implementación, los resultados y los impactos. Permite evidenciar los indicadores de eficiencia, eficacia, calidad, efectividad, pertinencia, coherencia, impacto y sostenibilidad. Proporciona información confiable para la toma de decisiones.

Para la jornada de evaluación de impacto se organizó una mesa redonda con una moderadora y se estableció un tiempo de dos minutos para hacer las intervenciones y 15 minutos para la conclusión final. Los niños y niñas aceptaron las reglas porque al comienzo todos querían hablar al mismo tiempo y no se entendía nada. Se escogieron las 20 experiencias registradas anteriormente porque algunos niños o niñas coincidían en las ideas. En muy pocos casos tocó suspender la intervención porque se pasaron del tiempo establecido. De todas las experiencias de los niños se seleccionaron 20, a veces repetían lo mismo de otros compañeros, algunos solo decían lo que le pareció bien.

Al comienzo se mostraron tímidos, luego entraron en confianza y todos querían participar, así repitiera lo que había dicho antes otro compañero. El cambio del grupo de la situación inicial a la final fue muy notorio y se pudieron evidenciar los logros que he mencionado en el presente libro.

5.4 REFLEXIÓN FINAL

Este trabajo de investigación socioeducativa se adelantó con mucha responsabilidad y sacrificio con el objetivo de hallar solución relevante a los conflictos y dificultades que se me han presentado a lo largo de una carrera docente. Fueron toda una secuencia de actividades y acciones que propiciaron una investigación para obtener con gran placer unos resultados significativos. En el momento en que se alcanza los logros propuestos es cuando se siente la gran satisfacción por el deber cumplido, no obstante, el mayor placer está en servir.

Esta experiencia resultó enriquecedora tanto para los educandos, padres de familia y para mí que sentía mucho regocijo cada vez que avanzaba un paso más hacia la meta.
La mejor paga en este desafío es mirar las caritas de los niños y niñas resplandecer de alegría en cada dificultad superada y reconocer personas líderes del cambio.

La evaluación de los niños y niñas son el testimonio de los cambios generados en el grupo y que recibo con gran beneplácito. Debemos luchar por alcanzar un sueño sin importar los fracasos y dificultades que encontramos en el camino, seguir siempre adelante con mente positiva y lo más seguro es que alcancemos en la vida todo lo que nos proponemos hacer. Antes de cada actividad estar dispuesto con mente positiva a los cambios de la vida, así no sean los mejores pero asumirlos de mejor manera pensando en el yo.

Para ampliar la información sobre Trabajo en Equipo pueden consultar la Lecturas Lecturas del Apéndice.

Listado de Referentes

Alvarado Borgoño, Miguel Ernesto. (2013)*Aculturaciones.El vacío de la cultura o el diario de la identidad* Santiago de Chile: Editorial Cuartopropio: P, 294

(2015) *Analogías estéticas y comprensión transcultural latinoamericana: El vuelo de la calandria.*

Alvarado, S., Ospina-Alvarado, M. & García, C. (2012*). La subjetividad política y la socialización política, desde las márgenes de la psicología política*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), pp. 235-256

Alberdi, Javier. (2012) *Metodología de la investigación por muestreo*. México: P,. 33

Antonio, E. (2013) *La construcción del sujeto colectivo afrocolombiano: lecciones de una consulta*. Universidad de los Andes Facultad de Derecho Revista de Derecho Público N° 31 Julio - Diciembre de 2013. ISSN 1909-7778.

Asamblea Nacional Constituyente (1991) *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C; Presidencia de la República de Colombia

Arias, L. (2011) *Indígenas y afrocolombianos en situación de desplazamiento en Bogotá*. Bogotá. Trabajo Social; núm. 13 (2011): Territorio, multiculturalismo y diversidades; 61-76.

Banco Mundial. (2008) *10 pasos para un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E basado en resultados* / Ten Steps to a Results Based Monitoring and Evaluation System. Washington D.C. Recuperado en: *http://www.endvawnow.org/es/articles/330-cual-es-el-monitoreo-y-la-evaluacion.html*

BARKER, Alan. (2014). *Cómo dirigir reuniones*. Ed. Kogan Page Ltda. New York. P. 147

Cáceres, Leticia. Oblitas B, Beatriz. Parra P, Lucila. *La entrevista en trabajo social.* Bogotá: Ed Espacio: P, 76: ISBN 9789508021076

CEPAC (2003) *Historia del pueblo afrocolombiano, Perspectiva pastoral*. Popayán; Centro de Pastoral Afrocolombiana, CEPAC. Comité Internacional de la Cruz Roja (2009) Desplazamientos Internos en Conflictos Armados: Responder A Los Desafíos. Ginebra; Comité Internacional de la Cruz Roja. Recuperado el día 11 de febrero del 2015 de:
https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_1014.pdf

Congreso de la República de Colombia (1993*) Ley 70, Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política.* Bogotá D.C; Diario Oficial No. 41.013. Agosto 31 de 1993

Congreso de la República de Colombia (2011) *Ley 1448, Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C; Diario Oficial 48096 de junio 10 de 2011

Fundación Universitaria Los Libertadores. (2015). Ponencia: *Subjetividades en comunidades afrocolombianas que ha n vivido la experiencia del desplazamiento forzado/* Harvey Alejandro Prada Novoa. Néstor Mario Noreña Noreña: Bogotá: "V concurso nacional de semilleros de investigación" en el marco del foro "Protección Internacional de los Derechos Humanos en el marco de la Justicia Transicional" y del 10º Encuentro Institucional de Semilleros de Investigación y filtro para participar en el XIII Encuentro Regional de Semilleros de Investigación del Nodo Bogotá.

Gibson, Rowan. (2015). *Los 4 lentes de la innovación*. Ed Wiley. Toronto. P 304

Gómez Baltazar, Sergio. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Ed Nuevo Milenio: P, 92: ISBN 978-607-733-149-0

Grant, Adam M. (2014). *Dar y recibir*. Ed. Penguin Books. New York P. 320

Lecioni, Patrick. (2002). *Sobre las cinco disfunciones de un equipo*. Ed. Jossey-Bass. Londres. P.240

Maxwell, John C. (2003). *Las 17 leyes indiscutibles del trabajo en equipo*. Ed. Thomas Nelson. México. P.240

Mistral, Gabriela. (1941). *Antología. Poemas del Alma*. Santiago de Chile.

Osalde Rodriguez, María Eugenia. (2016). *El aprendizaje colaborativo y el aprendizaje cooperativo en el ámbito educativo.* Documento borrador. sin

Periódico El Heraldo de Chihuahua de México. (2014) *Los valores y su importancia en la sociedad* / Eduardo Borunda –columnista: Chicuahua: 30 de marzo de 2014: recuperado en: *http://www.habitatmexico.org/el-tejido-social/*

Periódico El Espectador. (2011) *Reconstruir colectivamente el tejido social* / Elisabeth Ungar Bleier –columnista-: Bogotá. 4 de mayo de 2011
PERIÓDICO EL ESPECATADOR

Polanco Arias, José Robeiro. (2011). *Ponencia: Política de Acción Afirmativa: sus dificultades y desafíos*. Popayán: Seminario de Afrocolombianidad: Banco de la República. P, 3

Pulido, H (2010) *Violencia y asimetrÍas étnicas. multiculturalismo, debate antropológico y etnicidad de los afrocolombianos* (1980-1990). antípoda n º11 julio - diciembre de 2010 páginas 259 -280 issn 1900 - 5407

Schwarz, Roger. (2013). *Trabajo en equipo*. Ed. Jossey-Bass. Londres. P. 272

Sáenz Blanco, Fabiola.(2016**).** *El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España* Madrid: Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico. Recuperado: file:///C:/Users/JOSE/Desktop/ARTICULO_TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Toffler; Alvin (1981). Toffler su obra. Traducción/ Adolfo Martín Bogotá: Plaza & Janes S.A:

Zuliani Arango, Liliana Adela. Villegas Peña, María Eugenia. Kambourova, Miglenia. (2013). *Visita domiciliaria familiar: estrategia didáctica para la formación integral del personal médico*. Medellín: Universidad de Antioquia.

APÉNDICE

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.

A continuación se plantean una serie de dificultades muy comunes que ocurren en los grupos de trabajo y que han sido identificadas en la bibliografía como referencia práctica para evaluar las fortalezas y debilidades en un equipo, y proporcionar orientaciones de cómo trabajarlas (lLENCIONI, 2002: JIMENEZ, 2009)

*1. **Falta de confianza**: surge la falta de disposición de las personas que conforman el equipo para ser vulnerables. La anterior surge porque las personas tienen temor de que sus debilidades sean utilizadas en su contra, lo que imposibilita la generación de confianza. Para generar un trabajo en equipo real y que provea elementos pata la transformación a la convivencia, es necesario que las personas que conforman el comité Escolar de convivencia estén dispuestos y dispuestas a aceptar errores y responsabilidades, en aras de construir, de manera colectiva, soluciones a las dificultades.*

***2. Temor al conflicto**: al no construir confianza, el equipo teme al conflicto, pues se le dificulta plantear argumentos que no concuerden con los de otras personas. Lo anterior, porque si en los equipos no se puede discutir abiertamente sobre ideas importantes, se generan tensiones. En este caso los equipos, por evitar el conflicto, vuelven a ellos sin resolverlos. Es importante entender que las relaciones que perduran requieren de conflictos productivos para crecer, los cuales se caracterizan por la confianza, el respeto y el cuidado de las personas. Para el caso del comité escolar de convivencia, es necesario que las personas que conforman el equipo puedan generar escenarios de diálogo donde puedan plantear argumentos contrarios, y así generar oportunidades de construcción de conocimiento.*

***3. Falta de compromiso**: se produce por falta de compromiso ya que sin plantear sus opiniones en un debate abierto, las personas que conforman el equipo no aceptan verdaderamente las decisiones del grupo ni se comprometen con ellas. Lo anterior, porque el compromiso con las decisiones del equipo se produce cuando las personas que lo conforman siempre que se benefician de las ideas. Para el caso del comité escolar de convivencia, es importante que al finalizar las reuniones, las personas participantes tengan la confianza de que ninguna de las personas del equipo tiene dudas sobre las decisiones que se tomen.*

***4. Falta de responsabilidad:** por falta de compromiso y aceptación genuina de las decisiones, las personas del equipo tienden a evadir sus responsabilidades. Por ejemplo, se evidencia en la falta de compromiso con un plan de acción construido por el grupo y las actividades que esto implica. En el comité escolar de convivencia, para evitar lo anterior, se requiere disponibilidad por parte de las personas participantes para pedirse cuentas sobre una conducta específica, y no caer en la tentación general de evitar este tipo de conversaciones.*

5. Desatención a los resultados: *la dificultad para hacerse responsables mutuamente genera un ambiente propio para la falta de atención a los resultados. El equipo tiende a que las personas que lo conforman se ocupen de algo distinto a las metas colectivas del grupo, es decir, sitúan necesidades individuales por encima de las metas del equipo.*

Para el caso del comité escolar de convivencia, es necesario que las personas que conforman el equipo aporten desde su saber a la consecución de las metas colectivas, participen activamente en la generación de conocimiento, y promuevan la trasformación de la convivencia escolar.

Luego de estas definiciones, a continuación encontrará una serie de características de los equipos que no presentan los rasgos antes descritos. Este listado puede usarse para evaluar lo que ocurre en el comité escolar como estrategias de solución.

Características del equipo que…	
… tiene confianza.	Las y los participantes confían plenamente: Evitar ocultar dificultades, errores e información. Piden ayuda y opiniones a sus compañeras y compañeros. Reconocen y aprovechas la experiencia de las personas. Evitan a llegar a conclusiones a priori acerca de hechos e intenciones. Participan activamente en las reuniones de grupo.
	Participan en conflictos por ideas. Tienen reuniones interesantes y animadas. Crean un ambiente en el que no se presenta la lucha por el poder ni los ataques personales. Enfrentan polémicas decisivas para el éxito del equipo. Se interesan en las opiniones e intereses de las personas que conforman el equipo.
…se compromete.	Se comprometen con decisiones y planes de acción: Hay claridad en la en la dirección y en las prioridades, el equipo aprovecha las oportunidades. Se reúne a las personas que forman el equipo en torno a objetivos comunes. El equipo desarrolla la capacidad de aprender de los errores. Las personas participantes evitan regresar a las mismas discusiones, decisiones, y alimentar la desconfianza o el temor al fracaso.
...se pide Responsabilidades.	Las y los participantes se responsabilizan del cumplimiento de los planes. Identifican las dificultades. Cumplen con las fechas límites y los compromisos claves. Construyen relaciones de corresponsabilidad entre las personas. Establecen respeto entre personas y definen claramente lo que esperan de cada quien.
… está enfocado en resultados	Se centra en lograr resultados colectivos: No se estanca. Evita las conductas individuales. Goza en el éxito y se preocupa por el fracaso. Evita distracciones.

CUENTO DE TOLERANCIA.

DON ILDEFONSO, EL VIEJO TIRANO

Tomado de: Valores para niños
Grupo Cultural Royce Editores
Baja California

En un lugar sin nombre de la selva ocupaba en cargo de comisario el viejo tigre, a quien sus familiares íntimos llamaban Don Ildefonso. Había llegado al superior mando policial por el terror de la violencia y el raro secreto de su astucia. Era un tirano, no escuchaba a nadie y actuaba como le parecía.

Vivía feliz; su voluntad era una ley y ningún peligro lo amedrentaba. Sin embargo, esa existencia comenzó a cansarlo y el dominio del poder le resultaba un suplicio. Por eso, una tarde de estío se puso a meditar sobre la inutilidad del gobierno, sobre el vano ejercicio de las funciones públicas, vigilar el orden y la conducta de sus súbditos, evitar el robo y castigar el crimen era una misión pesada y agitada. Tenía que variar el horizonte de sus días y por ello, tras hondas reflexiones, quiso dejar la majestad del mando en mano de otros camaradas más serenos y confiados. Fue entonces, cuando a la mañana llamó a su despacho a las personas más ilustre de la región. Eran el zorro y el quirquincho, los jefes más nombrados de la población zoológica. La reunión de estos tres tradicionales enemigos despertó la más raras conjeturas ¿cómo era posible que el viejo tigre tuviera ese gesto de conciliación? ¿Acaso pensaba renunciar a su cargo? ¿Terminaría por ventura la sanguinaria ambición de ser un rey en medio de la selva?

La verdadera causa de la transformación resultaba un misterio. Sin embargo, los hechos descubrían la sinceridad de su intención y el generoso desprendimiento de su espíritu. Ya en la habitación del comisario, el zorro tomó asiento con altivez y desenfado, mientras el quirquincho sonreía con malicia. Allí en esa audiencia cordial, Don Ildefonso les habló de la paz y la cordura, de los ideales humanitarios, de la sagrada necesidad de la justicia. Era necesario olvidar los agravios, ser buenos, vivir la realidad social y defender con amor todos los intereses de los habitantes de la selva. Para ello, ofrecía su voluntario alejamiento, la renuncia a su cargo. La razonable conveniencia de cambiar de autoridad.

Al dejar el puesto de comisario insistía el tigre les garantizo mi neutralidad más absoluta. Estoy viejo y agotado, necesito descansar. El futuro me pertenece. Quiero pasar sin zozobra los últimos años de mi vida. Además, me parece justo que los habitantes de la selva tengan la oportunidad de conocer un gobierno distinto al de la tiranía.

Usted dirá lo que propone murmuró el quirquincho sonriente. Si, amigos míos, la verdad es una sola, yo me voy y necesito que me digan con franqueza cuál de ustedes desea reemplazarme. Yo, señor tigre, declaró el zorro satisfecho, porque ser comisario fue siempre mi mayor aspiración. ¡Ah no! Interrumpió el quirquincho disgustado- esa usurpación no la aceptaré jamás. Nada de imposturas. El candidato a comisario debo ser yo.

En ese camino de ambiciones rugió el tigre será imposible llegar a ningún acuerdo salvador. Hay que serenarse. Naturalmente. Agregó el zorro-. ¿Cómo es posible que sacrifique mi sabiduría sin un alto beneficio? No soy un interesado, pero a mi edad me gustaría cuidar la tranquilidad de la comarca. Evitaré el vicio y el robo. Seré un funcionario ejemplar.

Allí tiene don Ildefonso -gritó el quirquincho mal humorado- el falso concepto que don Juan tiene de sus escasos méritos. Yo tengo más edad y he recorrido mejor el mundo. Mi experiencia es profunda. Nadie puede tacharme de impostor.

Este desacuerdo – sentenció el tigre con disgusto – motivará una prueba de combate. Hay que revelar las actitudes. No importa exclamó el zorro con audacia – la mejor justicia del valor está en la lucha. - Acepto el desafío respondió el quirquincho – porque soy un viejo combatiente. A mí ningún temor me desalienta. Quiero demostrar las cualidades de mi raza.

Bien rugió el tigre fuera de sí –todo ha terminado y mañana mismo se realizará la contienda-. Cada uno irá a pelear con su tropa de defensa y el que gane tendrá derecho al nombramiento. Los contrincantes no pudieron seguir más tiempo discutiendo porque Don Ildefonso, profundamente contrariado, se retiró sin despedirse; la situación no tenía explicaciones y entonces el zorro y el quirquincho abandonaron el despacho meditando en silencio el complot de la venganza.

El día siguiente se realizó la prueba de combate. Don Ildefonso, con toda su escolta policial, resolvió presenciar el combate desde una atalaya cercana. La batalla se llevaba a cabo lejos de los montes, en un sitio montañoso, a orillas de un gran río. La lucha sería tremenda y sangrienta. El zorro había alistado sus huestes de guerra y diente. Y el quirquincho las feroces escuadrillas de flechas.

El despliegue de las fuerzas militares se haría con una hábil disciplina de estrategia, el zorro comandaba una tropa de leones, hienas, lobos y gatos. El quirquincho había estacionado únicamente una hilera de canasto donde tenía encerrados millares de insectos venenosos. Todas esas jaulas estaban aseguradas por un largo hilo, de manera que al primer tirón, todas las puertas se abrían, dando libertad a los terribles tábanos, abejas y avispas. El zorro, ya molesto por la extraña tardanza del enemigo, dispuso enviar un soldado explorador, recayendo la orden en un gato montés. Por su parte, el quirquincho había designado como espía al bravo insecto de la avispa.

Los guerreros seguían la ruta llenos de grandes precauciones, el felino avanzaba, mirando el suelo y sin advertir la presencia voladora que en un instante inesperado le asestó una terrible picadura en la nariz. El pobre gato, al sentirse herido, huyó despavorido a dar cuenta al superior de que el enemigo usaba armas de indio para el combate, pues acababa de recibir un cruel flechazo.

Inmediatamente, se oyó un grito de mando, luego, el rumor de avance de las huestes del zorro, la intensa baraúnda de maullidos y rugidos. Enseguida, el cielo comenzó a nublarse, se vio como una nube de sombras y se oyó el penetrante zumbido de los insectos liberados. El quirquincho, buen estratega, se ocultó en un agujero de la tierra, mientras el zorro daba ánimo a la tropa. La lucha fue breve y cruenta. Algunos soldados del zorro saltaban y pegaban alaridos, otros se revolcaban en el suelo, otros se lanzaban a la aguas del rio para salvarse de los innumerables aguijones. Al poco rato, la batalla estaba definida y el viejo zorro comprendió la derrota, haciendo enarbolar la bandera blanca, asumiendo su rendición.

El quirquincho, victorioso, salió de su escondite y mandó a la abeja para firmar la capitulación del enemigo. La paz reinaba sobre la tierra, y el campo de lucha protestando únicamente por las dolorosas hinchazones de la tropa. Por otra parte, el tigre que había presenciado los detalles del combate, abrazó a los valientes adversarios. Ahora comprendió que iba a comenzar un nuevo régimen de vida en el orden de la selva. Y entonces, sin ninguna vacilación, ordenó preparar los agasajos oficiales del caso y se dispuso, a los pocos días del suceso, a entregar el puesto de comisario al valiente triunfador, más el quirquincho, que tenía un gran corazón para olvidar los agravios, resolvió el mando y nombrar al zorro ayudante principal de su despacho. Y fue así como los antiguos enemigos olvidaron sus pasadas diferencias y se unieron para gobernar con justicia y defender con amor los intereses de los habitantes de la selva.

Moraleja: *"imponer nuestra propia voluntad a la fuerza sobre la de los demás puede proporcionar satisfacción en un principio, pero con el tiempo nos hace desdichados, pues nadie puede sentirse eternamente feliz sabiendo que está haciendo infelices a quienes lo rodean. El tigre tirano, el quirquincho y el zorro, soberbios y ambiciosos, terminan comprendiendo que el entendimiento y la convivencia pacífica así como la conciliación y la colaboración son la elección más acertada."*

Expresiones Culturales del Pacífico

Danza del Maíz

Vamos a bailar la danza
Los niños de Valentín
Vamos a bailar la danza
Es la danza del maíz.

Compadre ayúdeme hoy
Pa' yo sembrar mi maíz
Que yo mañana le ayudo
Para que usted roce así.

//Ay ,roce así //
//así se roza el maíz//

Comadre riegue el maíz
Que muy contenta la veo
Usted es de Valentín
Y aquí se siembra el voleo.

Ya terminado el trabajo
Nos vamos a descansar
En la casa un buen tapao

//Listo para saborear//

CANTO A VALENTIN.

Mi tierra es Valentín
De gente trabajadora,
Sembramos la papa china
Y el banano a toda hora.

Coro
¡Qué linda es mi tierra!
Vivimos contentos,
Trabajando día y noche
Para buscar el sustento.

Por la mañana la gente
Se levanta muy temprano,
A cocinar su tapao
De pescado con banano.

Unos se van a la mina,
Otros se van a sembrar,
Los niños se van a la escuela,
Muy contentos a estudiar-

Los niños son la esperanza
De nuestra comunidad
Gracias a nuestros padres
Que nos mandaron a estudiar.

Escuela y buenos maestros
Hay en la comunidad,
Les damos gracias a Dios
Por mostrarnos su bondad.

MIRON MIRON
Ronda
Mirón, mirón, mirón,
¿De onde viene buena gente?
Mirón, mirón, mirón,
De San Pedro y de San Pablo.
Mirón, mirón, mirón,
Que el puente se ha caído
Mirón, mirón, mirón,
Que lo manden componer.
Mirón, mirón, mirón,
¿Con que plata y que dinero?
Mirón, mirón, mirón,
Con cáscara de huevo.
Que pase el rey que ha de pasar
Que el hijo del conde se ha de quedar.
Y échale maí a la cochinita
Que ella tiene su cabeza como una totuma hueca
Y échale maí a la cochinita
Que ella tiene su nariz
Como huevo de perdiz
Y échale maí a la cochinita

GLOSARIO

AZOTEA. *Construcción en madera para sembrar en parte alta, era elevada.*

LUCHITA . *Acción de luchar, dos personas se abrazan para medir fuerza (lucha libre).*

PEGAR. *Castigar, golpear.*

RAMOS. *Hojas tiernas de color amarillo de la palma de corozo.*

SOBAQUIÑA. *Mal olor en las axilas.*

CURRULAO. *Baile regional del pacifico.*

JUGA. *Baile regional del pacifico proveniente de África.*

VENTUROSA. *Planta medicinal que se cultiva cerca a la casa.*

CHANCLA. *Calzado ligero que cubre una parte de los pies.*

RUBY MARÍA RIASCOS RIASCOS

Vita

Nací el 3 de agosto de 1.961 en San Miguel, cabecera municipal de López de Micay, en la calle la Pola. Mis estudios primarios los cursé en la Escuela Urbana Santa Inés de Asís, el bachillerato lo realicé en mi propio pueblo, en el Colegio Pablo VI. Mis estudios universitarios los adelanté en la Fundación Centro Universitario de Bienestar Rural en el municipio de Puerto Tejada Cauca, donde recibí el título de *Licenciada en Educación Rural con énfasis en Ciencias Agropecuarias.*

Mi experiencia laboral la inició en 1.983 como ayudante de enfermería en el Hospital San Miguel. Para tal efecto, me preparé en el municipio de Guapi, Cauca. En 1.986 trabajé en la alcaldía de mi municipio ejerciendo el cargo de secretaria del Honorable Concejo Municipal, donde permanecí 4 años consecutivos. En 1995 soy nuevamente vinculada al servicio de la Alcaldía para ejercer las funciones de secretaria de la Personería.

En 1.986 pude ver realizado mis sueños de niña cuando me contrataron como docente: dos años después fui nombrada en propiedad como docente seccional al servicio del municipio de López de Micay y a la fecha pertenezco al Centro Educativo Cacahual, sede Valentín.

Me ha gustado la creatividad, la innovación. Hace algunos años, en vista que a los educandos les faltaba un lugar para recrease, organicé con los niños más grandes de la escuela un pequeño parque infantil. Con troncos de árboles en forma de horqueta, colocábamos un madero sujetado en la mitad formando un columpio donde uno subía y otro bajaba. Se hicieron muchos con la ayuda de padres de familia. De igual manera, se construyeron unos sentaderos de madera con mirada hacia el rio, un lugar de descanso y esparcimiento para nativos y foráneos.

E**L TRABAJO EN EQUIPO: una competencia a desarrollar en la Educación del Siglo XXI,** es una aproximación para formar ciudadanos que sean capaces de interactuar con diferentes grupos sociales y en distintos escenarios corporativos. Uno de los mayores problemas organizativos de las comunidades afrocolombianas es la falta de *pensar en colectivo,* para lograr mayores reivindicaciones sociales. Con una población que alcanza el 30% y un potencial electoral muy alto, los afrocolombianos estaríamos liderando el proceso de desarrollo del país. La gran brecha se genera cuando *pensamos individualmente*, situación que nos hace débiles y vulnerables frente a cualquier situación exógena o endógena.

EL Banco Mundial considera que una de las competencias que debemos desarrollar las Instituciones Educativas en plena era Vanguardista es el *Trabajo en Equipo.* Las pruebas externas muestran cómo esta competencia que tiene un gran auge en los países con mayor calidad de vida e industrialización, es nuestro *talón de Aquiles; los colombianos somos muy buenos individualmente y muy malos cuando se trata de trabajar en equipo.* Aquí está uno de los graves problemas de la educación. Quiero con este estudio de casos aportar a la solución del problema desde la cotidianidad docente a partir de una experiencia con la *huerta escolar* desarrollada en una comunidad afrocolombiana.